

**PENGARUH KONSEP DIRI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PADA KARYAWAN PRODUKSI PT. XYZ
DIVISION, DEPOK**

**DODO RIOKO
8115072681**



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
KONSENTRASI PENDIDIKAN ADMINISTRASI
PERKANTORAN
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2012**

***THE INFLUENCE OF SELF CONCEPT AND MOTIVATION ON
PERFORMANCE OF PRODUCTION EMPLOYEES AT PT. XYZ
DIVISION, DEPOK***

**DODO RIOKO
8115072681**



This Script is written as Part Of bachelor Degree in Education Accomplishment

***STUDY PROGRAM OF ECONOMIC EDUCATION
CONCENTRATION OF OFFICE ADMINISTRATION
EDUCATION (S1)
DEPARTMENT ECONOMIC AND ADMINISTRATION
FACULTY OF ECONOMICS
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2012***

ABSTRAK

DODO RIOKO. Pengaruh antara Konsep Diri dan Motivasi dengan Kinerja Pada Karyawan Produksi PT XYZ DIVISION, Depok. Skripsi, Jakarta : Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Juni 2012.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara konsep diri dan motivasi dengan kinerja pada karyawan produksi PT XYZ Division, Depok. Penelitian dilaksanakan pada PT XYZ Division selama tiga bulan terhitung mulai bulan April sampai dengan bulan Juni 2012. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan korelasional. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan *production control unit* PT XYZ Division, Depok sebanyak 654 dan populasi terjangkau dari penelitian ini adalah divisi *Digital Still Camera (DSC) Production* yang berjumlah 140 karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 100 karyawan dengan menggunakan teknik acak sederhana (*simple random sampling*). Teknik analisis data dengan menggunakan SPSS 17.0 dimulai dengan mencari uji persyaratan analisis yaitu uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov* dan didapat nilai X_1 , X_2 , dan Y adalah 0,200 yang semuanya lebih dari signifikansi 0,05 maka data berdistribusi normal. Uji Linearitas dapat dilihat dari hasil output *Test of Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Hasil uji linearitas X_1 (Konsep Diri) dengan Y (Kinerja) sebesar 0,000 yang kurang dari signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan data X_1 (Konsep Diri) dengan Y (Kinerja) mempunyai hubungan yang linear. Lalu hasil uji linearitas X_2 (Motivasi) dengan Y (Kinerja) sebesar 0,000 yang kurang dari signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan data X_2 (Motivasi) dengan Y (Kinerja) juga mempunyai hubungan yang linear. Kemudian mencari uji asumsi klasik yaitu uji multikolinearitas. Hasil yang didapat adalah nilai *Tolerance* sebesar 0,919 yang berarti lebih dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* 1,089 yang berarti kurang dari 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinearitas. Lalu mencari uji heteroskedastisitas dengan uji *Glejser*. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Nilai signifikansi X_1 (Konsep Diri) sebesar 0,164 > 0,05 dan signifikansi X_2 (Motivasi) sebesar 0,623 > 0,05. Karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas persamaan regresi yang didapat adalah $\hat{Y} = 15,609 + 0,336 X_1 + 0,337 X_2$. Uji hipotesis yaitu Uji F dalam tabel ANOVA Menghasilkan F_{hitung} (29,092) > F_{tabel} (3,09), hal ini berarti X_1 (Konsep Diri) dan X_2 (Motivasi) secara serentak berpengaruh terhadap Y (Kinerja). Uji t menghasilkan t_{hitung} dari X_1 sebesar 4,912 dan t_{hitung} dari X_2 (Motivasi) sebesar 4,193 dan t_{tabel} sebesar 1,66. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara konsep diri dengan kinerja dan motivasi dengan kinerja. Kemudian uji koefisien determinasi diperoleh dari hasil 37,5%, variabel kinerja (Y) ditentukan oleh X_1 (Konsep Diri) dan X_2 (Motivasi).

ABSTRACT

DODO RIOKO. Influence of Self-concept and motivation on Performance of Production Employees at PT XYZ DIVISION, Depok. Scientific Paper, Jakarta: Study Program of Economics, Concentration of Offices Administrative Education, Economics and Administration Department, Faculty of Economics, State University of Jakarta, June 2012.

This study aims to determine whether there is influence between self-concept and motivation with performance on employees PT. XYZ Division, Depok. The study was conducted from April to June 2012. The research method is used survey method with the correlational approach. The study population was all production employees control unit PT XYZ Division, as much as 654 employees, and affordable population of this study is an Digital Still Camera (DSC) Production Division which amounts to 140 employees. The samples used as many as 100 employees by using simple random sampling technique. Techniques of data analysis using SPSS 17.0 begins with finding the test requirements analysis test for normality using the Kolmogorov Smirnov method and obtained the value of X_1 , X_2 , and Y , and Residual 0.200 which are all more than the 0.05 then the data are normally distributed. Linearity test can be seen from the results output Test of Linearity at 0.05 significance level. The results of linearity test X_1 (Self Concept) with Y (Performance) of 0.000 which is less than the 0.05, it can be concluded the data X_1 (Self Concept) with Y (Performance) has a linear relationship. Then the results of linearity test X_2 (Motivation) and Y (Performance) of 0.000 which is less than the 0.05, it can be concluded the data X_2 (Motivation) and Y (Performance) also has a linear relationship. Then look for the classic assumptions test the multicollinearity test. A good regression model requires the absences of multicollinearity problems. The results obtained are the Tolerance values of 0.919 which means more than 0.1 and the Variance Inflation Factor (VIF) 1.089 which means less than 10. Thus, it can be concluded that the regression model didn't occur multicollinearity. Then look for heteroskedastisitas test to Glejser test. A good regression model requires the absences of heteroskedastisitas problem. Significance value of X_1 (Self Concept) for 0,164 > 0,05 and the significance of X_2 (Motivation) for 0,623 > 0,05. Since the significance value of more than 0.05 the the regression model didn't occur heteroskedastisitas. Regression equation obtained $\hat{Y} = 15,609 + 0,336 X_1 + 0,337 X_2$. Test the hypothesis that the F Test in ANOVA tables produces $F_{count} (29,092) > F_{table} (3,09)$, this means that X_1 (Self Concept) and X_2 (Motivation) simultaneously affect Y (Performance). T test produces T_{count} of X_1 (Self Concept) is 4,912 and T_{count} of X_2 (Motivation) is 4,193 and T_{table} is 1.66. Because $T_{count} > T_{table}$, it can be concluded that there is a positive influence on the self-concept with motivation with performance. Then a coefficient of determination of test result obtained 37,5%, the performance variable (Y) determined by X_1 (Self Concept) and X_2 (Motivation).

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Juni 2012

Yang membuat pernyataan



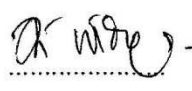
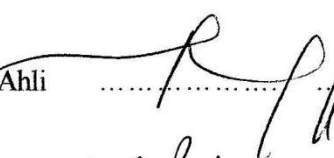

NIM. 8115072681

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi**



**Dra. Nurahma Hajat, M.Si
NIP. 195310021985032001**

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dra. Sudarti</u> NIP. 19480510 197502 2 001	Ketua		31 Juli 2012
2. <u>Umi Widyastuti, SE, ME</u> NIP. 19761211 200012 2 001	Sekretaris		26 Juli 2012
3. <u>Ari Saptono, S.E, M.Pd</u> NIP. 197207152001121001	Penguji Ahli		30 Juli 2012
4. <u>Widya Parimita, SE, MPA</u> NIP. 19700605 200112 2 001	Pembimbing I		24 Juli 2012
5. <u>Maisaroh, M.Si</u> NIP. 19740923 200801 2 012	Pembimbing II		24 Juli 2012

Tanggal Lulus: 23 Juli 2012

LEMBAR PERSEMBAHAN

*“Saya persembahkan skripsi ini untuk Ibu yang tiada henti mendukung, mendoakan, dan membanggakan anaknya.
Untuk Alm. Bapak yang telah memberikan pelajaran tentang kehidupan semasa hidupnya.
Untuk Saudara-saudara, dan Kakak-kakakku yang selalu memberi bantuan, saran dan semangat. Serta kepada Sahabat-sahabat, dan Teman-teman yang selalu membantu.
Terimakasih untuk segalanya”.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, yang telah memberikan kemudahan, serta memberikan kemampuan dalam setiap langkah penyelesaian skripsi sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh Konsep Diri dan Motivasi terhadap Kinerja Pada Karyawan Produksi PT XYZ Division.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat dalam mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan, Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. Pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Widya Parimita, S.E.,M.PA, selaku dosen pembimbing I materi yang banyak berperan dalam memberikan bimbingan, saran, masukan, dukungan, dan semangat dalam penyusunan serta penulisan skripsi.
2. Maisaroh, S.E., M.Si, selaku dosen pembimbing II yang dengan kesabarannya, kebaikannya, dan atas saran serta masukannya yang telah banyak membantu dalam penyusunan dan penulisan skripsi.
3. Dra. Sudarti, selaku Ketua Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran Program Studi Pendidikan Ekonomi Jurusan Ekonomi dan Admistrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
4. Dr. Saparudin, S.E, M.Si., selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

5. Ari Saptono, S.E., M.Pd., selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
6. Dra. Nurahma Hajat, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
7. Seluruh Dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran
8. Segenap Staff HRD PT XYZ Division, yang telah mengizinkan, membimbing serta meluangkan waktu sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Ibu Sutinah sebagai orang tua yang memberikan doa dan dorongan moril serta materil. Keluarga besar Peneliti yang senantiasa memberikan semangat serta doa sehingga selesainya skripsi ini.
10. Ayu Mustika, yang mendorong, memberikan semangat, menemani di Kampus, dan memberi bantuan moril serta materil pada proses pengerjaan Skripsi sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan.

Peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti pada khususnya dan pembaca pada umumnya. Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat kekurangan. Oleh sebab itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk masa mendatang.

Jakarta, 28 Juni 2012

Peneliti.

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	iii
<i>ABSTRACT</i>	iv
PERNYATAAN ORIGINALITAS	v
LEMBAR PENGESAHAN	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xviii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	6
D. Perumusan Masalah	7
E. Kegunaan Penelitian	7

BAB II PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORETIS, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. DESKRIPSI TEORETIS

1. Kinerja	9
2. Motivasi	17
3. Konsep Diri	24

B. KERANGKA BERPIKIR

33

C. PERUMUSAN HIPOTESIS

37

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

38

B. Waktu dan Tempat Penelitian

38

C. Metode Penelitian

39

D. Teknik Pengambilan Sampel

40

E. Instrumen Penelitian

40

1. Kinerja

a. Definisi Konseptual

41

b. Definisi Operasional

41

2. Konsep Diri

a. Definisi Konseptual

41

b. Definisi Operasional

41

c. Kisi-kisi Instrumen Konsep Diri

42

d. Validasi Instrumen Konsep Diri

43

3. Motivasi	
a. Definisi Konseptual	45
b. Definisi Operasional	46
c. Kisi-kisi Instrumen Motivasi	46
d. Validasi Instrumen Motivasi.....	47
F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel	50
G. Teknik Analisis Data	50
1. Uji Persyaratan Analisis	
a. Uji Normalitas	51
b. Uji Linearitas	51
2. Uji Asumsi klasik	52
a. Uji Multikolinearitas	52
b. Uji Heteroskedastisitas.....	53
3. Persamaan Regresi Berganda.....	54
4. Uji Hipotesis	
a. Uji F	55
b. Uji t	56
5. Analisis Koefisien Determinasi	56

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	
1. Data Variabel Y (Kinerja)	57
2. Data Variabel X_1 (Konsep Diri)	58
3. Data Variabel X_2 (Motivasi)	62
B. Uji Persyaratan Analisis	

1. Uji Normalitas	65
2. Uji Linearitas	66
C. Uji Asumsi klasik	
1. Uji Multikolinearitas	67
2. Uji Heteroskedastisitas.....	68
D. Persamaan Regresi Berganda	69
E. Uji Hipotesis	
1. Uji F	70
2. Uji t	71
F. Analisis Koefisien Determinasi	72
G. Interpretasi Hasil Penelitian.....	73
H. Keterbatasan Penelitian	74
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
A. Kesimpulan	75
B. Implikasi	76
C. Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN	82
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Permohonan Izin Pengisian Instrumen Penelitian	83
2. Instrumen Penelitian Uji Coba	84
3. Instrumen Penelitian Final	89
4. Output SPSS Hasil Uji Validitas Variabel X_1	94
5. Output SPSS Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1	96
6. Output SPSS Hasil Uji Validitas Variabel X_2	98
7. Output SPSS Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_2	100
8. Data Mentah Penelitian Variabel Y (Responden Final)	101
9. Data Mentah Penelitian Variabel X_1	104
10. Data Mentah Penelitian Variabel X_2	107
11. Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Y	113
12. Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X_1	115
13. Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X_2	117
14. Output SPSS Statistik Deskriptif	119
15. Output SPSS Hasil Uji Normalitas	120
16. Output SPSS Hasil Uji Linearitas	121
17. Output SPSS Uji Multikolinearitas	124
18. Output SPSS Uji Heteroskedastisitas	124
19. Output SPSS Analisis Linear Regresi Berganda.....	125
20. Tabel Penentuan Jumlah Sampel Dari Populasi Tertentu Pada Taraf Kesalahan 1%, 5%, 10%	127

21. Tabel Nilai Persentil Untuk Distribusi F.....	128
22. Tabel Nilai Persentil Untuk Distribusi t.....	132
23. Tabel Nilai-nilai r <i>Product Moment</i> dari <i>Pearson</i>	133
24. Surat Permohonan Izin Penelitian.....	134
25. Surat Keterangan Penelitian.....	135
26. Form Penilaian Kinerja	136

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
III.1	Kisi-Kisi Instrumen Konsep Diri	42
III.2	Skala Penilaian Untuk Konsep Diri	43
III.3	Kisi-Kisi Instrumen	46
III.4	Skala Penilaian Untuk Motivasi	47
IV.1	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja	57
IV.2	Distribusi Frekuensi Variabel Konsep Diri	59
IV.3	Rata-rata Hitung Skor Indikator Konsep Diri.....	60
IV.4	Rata-rata Hitung Skor Sub Indikator Konsep Diri	61
IV.5	Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi.....	62
IV.6	Rata-rata Hitung Indikator Skor Motivasi	63
IV.7	Rata-rata Hitung Sub Indikator Skor Motivasi.....	64
IV.8	Hasil Uji Normalitas	65
IV.9	Hasil Uji Linearitas X_1 Dengan Y.....	66
IV.10	Hasil Uji Linearitas X_2 Dengan Y.....	67
IV.11	Hasil Uji Multikolinearitas	68
IV.12	Hasil Uji Heteroskedastisitas (<i>Uji Glejser</i>)	69
IV.13	Tabel Regresi (Persamaan Regresi Berganda)	69
IV.14	Anova (Uji F).....	71
IV.15	Tabel Regresi (Uji t)	72
IV.16	Tabel <i>Summary</i> (Koefisien Determinasi)	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
III.1	Konstelasi Hubungan Antar Variabel	50
IV.1	Grafik Histogram Variabel Y (Kinerja)	58
IV.2	Grafik Histogram Variabel X_1 (Konsep Diri)	60
IV.3	Grafik Histogram Variabel X_2 (Motivasi)	63

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menyiasati ketatnya persaingan dunia usaha saat ini, suatu perusahaan dituntut untuk memiliki keunggulan kompetitif dalam bersaing. Keunggulan kompetitif merupakan keunggulan yang menjadi nilai jual perusahaan atas *output* yang dihasilkan baik berupa barang ataupun jasa. Keunggulan kompetitif ini merupakan modal utama dan merupakan bentuk kesiapan dan kematangan perusahaan untuk memenangkan persaingan dalam dunia usaha.

Untuk mencapai keunggulan kompetitif dibutuhkan peranan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten dan profesional, sehingga mampu menciptakan kinerja yang optimal dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Optimalnya sebuah kinerja yang dimiliki oleh para karyawan, menandakan kondisi perusahaan yang siap bersaing di dunia usaha. Hal tersebut juga mampu menunjukkan bahwasanya perusahaan memiliki kredibilitas yang tinggi di mata masyarakat.

Namun terkadang, meski perusahaan telah berupaya meningkatkan kinerja karyawan, masih saja kinerja karyawan tersebut belum sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Masalah ini sangat memerlukan penyelesaian yang cepat dan tepat. Terdapat beberapa faktor yang berperan dalam membentuk kinerja karyawan seperti komitmen karyawan, lingkungan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, konsep diri, dan motivasi dari karyawan itu sendiri.

Faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen dari karyawan itu sendiri. Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan mendedikasikan dirinya demi kemajuan perusahaan yang menaunginya. Dedikasi tersebut ditandai dengan rasa tanggung jawab yang besar dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dengan adanya rasa tanggung jawab mereka akan bekerja lebih baik sehingga dapat mempertinggi kinerjanya.

Sebaliknya, jika komitmen itu rendah maka karyawan tidak memiliki rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Rendahnya komitmen ditunjukkan oleh karyawan dengan cara menunda pekerjaan dan tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja. Rendahnya komitmen dapat berakibat pada rendahnya kinerja karyawan tersebut dalam bekerja.

Lingkungan kerja juga dinilai penting sebagai penunjang untuk mempertinggi kinerja karyawan. Lingkungan kerja perusahaan yang memperhatikan kesehatan, keamanan, dan keselamatan kerja memberikan perasaan nyaman bagi karyawan dalam bekerja. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan kerja yang kondusif seperti tersebut di atas, dapat bekerja lebih baik dan akan menumbuhkan rasa senang dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Namun tidak dengan apa yang dihasilkan pada lingkungan kerja yang kurang kondusif. Lingkungan yang kurang kondusif digambarkan seperti, lingkungan yang kotor, padat, berisik, tingkat kriminalitas tinggi serta kurang harmonis hubungan sesama rekan kerja. Pada kondisi seperti disebutkan di atas, dapat menimbulkan rasa cemas dan ketidaknyamanan karyawan tersebut dalam bekerja. Keadaan ini tentunya akan membuat rendah kinerja karyawan tersebut.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan kesadaran karyawan untuk mengikuti segala peraturan yang ada dalam perusahaan. Karyawan dengan disiplin kerja tinggi akan jarang membolos, datang tepat waktu, konsisten dalam bekerja dan memegang teguh aturan perusahaan. Dengan disiplin kerja yang tinggi maka akan menjaga serta mempertinggi kinerja karyawan.

Disiplin kerja telah tercantum pada peraturan perusahaan begitu juga mengenai sanksi-sanksi terhadap setiap pelanggarnya. Namun, masih saja terdapat oknum-oknum karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah seperti telat masuk jam kantor, menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan dan pulang sebelum waktunya. Hal tersebut dapat mengurangi efektifitas jam kerja sehingga akhirnya akan menurunkan kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja kinerja juga dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan menyenangkan yang dirasakan karyawan akan pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan meliputi kompensasi yang diterima, rekan kerja, promosi dan lain sebagainya. Karyawan yang puas akan perusahaan dan pekerjaannya maka dirinya akan bersikap positif dalam bekerja yang dan akan menunjukkan kinerja yang baik pula.

Namun tidak semua karyawan puas akan perusahaan dan pekerjaan yang ia lakukan. Ketidakpuasan ini dapat saja berasal dari kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan lain sebagainya. Jika kepuasan kerja karyawan rendah maka karyawan akan sering mengeluh dan bekerja tidak

sungguh-sungguh. Ketidakpuasan ini jika dibiarkan terus menerus dapat berakibat pada penurunan kinerja karyawan.

Faktor penting yang turut mempengaruhi kinerja karyawan adalah konsep diri. Konsep diri merupakan cerminan diri seseorang atau persepsi seseorang akan dirinya. Konsep diri merupakan modal dasar yang dimiliki oleh seseorang dalam bekerja. Konsep diri yang positif akan menimbulkan kecintaan karyawan akan pekerjaannya, sehingga ia akan terdorong untuk memajukan tugas serta kemampuannya dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya.

Tidak semua karyawan memiliki konsep diri yang positif. Ada diantaranya juga memiliki konsep diri yang negatif. Hal ini terlihat dari gejala yang tampak, seperti terkadang karyawan memandang dirinya sebagai orang yang tidak mempunyai kemampuan dan kurang percaya diri, merasa bahwa dirinya kurang pandai, kurang disiplin, dan pesimis. Sikap tersebut tentunya akan menurunkan semangat kerja dan akhirnya kinerja karyawanpun akan menurun.

Berikutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi diri. Motivasi merupakan faktor utama yang mendorong segala bentuk aktifitas seorang karyawan di tempat kerja. Motivasi yang tinggi dapat memberikan dorongan terhadap setiap perilakunya pada pekerjaannya. Perilaku yang terarah, dinamis, dan penuh energi tersebut akan mendorong produktifitasnya pada hasil kerja dan akan memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan tersebut.

Akan tetapi tidak semua karyawan memiliki motivasi tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya, ada diantaranya memiliki motivasinya rendah. Motivasi yang rendah ditunjukkan dengan sikap bermalas-malasan yang dilakukan

oleh karyawan saat bekerja. Beberapa diantaranya hanya bekerja tanpa adanya dorongan yang kuat dari dirinya untuk menggali dan meningkatkan potensi yang dimilikinya. Karyawan dengan motivasi yang rendah akan menyebabkan kinerja yang rendah pula pada akhirnya.

PT XYZ Division merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri yaitu memproduksi barang-barang elektronik khususnya *Digital Still Camera* atau kamera digital. Berdasarkan survey awal dengan melakukan pengamatan dan wawancara dengan pihak manajemen diketahui bahwa perusahaan memiliki permasalahan mengenai kinerja pada karyawan.

Fenomena penurunan kinerja terlihat pada aspek kuantitas hasil kerja karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh, hasil pencapaian kuantitas produk pada periode juli s.d september 2011 berada pada tingkat 99,5% dari target yang diharapkan, oktober s.d desember turun pada taraf 92%, dan pada januari s.d mei 2012 karyawan hanya dapat memenuhi 87,6% dari target produk yang ditentukan. Untuk lebih lengkapnya dapat dilihat pada tabel grafik yang terlampir.

Sedangkan fenomena penurunan kualitas produk dapat dilihat dari banyaknya produk yang kurang memenuhi standarisasi sehingga produk tersebut tidak layak dipasarkan. Berdasarkan data yang diperoleh pada periode oktober s.d desember 2011 angka kualitas produk pada taraf N.G (*Not Good*) mencapai 4.198 unit. Sedangkan pada januari s.d maret 2012 naik pada angka 5213 unit.

Semakin banyaknya jumlah produk yang tidak layak dipasarkan menyebabkan penurunan kuantitas dari produk yang dipasarkan. Berdasarkan

hasil observasi lapangan Peneliti juga melihat adanya ciri-ciri dari rendahnya konsep diri dan motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja.

Gejala rendahnya konsep diri pada karyawan terlihat dari masih terdapatnya karyawan yang cenderung menghindar ketika diberikan tanggung jawab, kurang percaya diri dalam mengerjakan tugas, ketakutan yang berlebih akan suatu penilaian kerja yang dilakukan perusahaan, dan sikap pesimis terhadap kemampuan, serta merasa cukup tanpa keinginan mengembangkan potensi yang dimiliki.

Sedangkan gejala rendahnya motivasi terlihat pada masih ditemukannya karyawan sibuk membaca koran, menggunakan *handphone* saat jam kerja, berbincang dengan rekan kerja di luar kepentingan perusahaan, seringkali karyawan datang terlambat dan pulang sebelum waktunya, dan belum lagi karyawan yang tidak hadir.

Menyadari sangat pentingnya konsep diri dan motivasi dalam meningkatkan kinerja pada karyawan, maka peneliti tertarik untuk meneliti masalah pengaruh konsep diri dan motivasi terhadap kinerja pada karyawan produksi PT XYZ Division.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar masalah dan permasalahan di atas, rendahnya kinerja pada karyawan dipengaruhi hal-hal sebagai berikut:

1. Rendahnya komitmen kerja karyawan.
2. Lingkungan kerja yang kurang kondusif.

3. Rendahnya disiplin kerja karyawan.
4. Kepuasan kerja yang menurun.
5. Rendahnya konsep diri karyawan.
6. Rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja.

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dimaksudkan agar penelitian lebih terarah dan mudah dipahami sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian, maka penelitian ini hanya akan dibatasi pada masalah pengaruh konsep diri dengan kinerja, masalah motivasi kerja dengan kinerja, serta konsep diri dan motivasi kerja dengan kinerja pada karyawan.

D. Perumusan Masalah

Bertitik tolak dari identifikasi masalah dan pembatasan masalah di atas, maka masalah yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara konsep diri terhadap kinerja?
2. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja?
3. Apakah terdapat pengaruh antara konsep diri dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja?

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak antara lain :

1. Kegunaan Teoretis: diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan.

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat menambah wawasan, ilmu pengetahuan, serta menambah konsep atau teori dalam penerapannya di bidang Sumber Daya Manusia ditinjau dari pengaruh konsep diri dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis: memiliki kegunaan untuk pengembangan berbagai pihak sebagai berikut:

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan referensi bagi perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pada karyawan, khususnya mengenai upaya peningkatan konsep diri dan motivasi setiap sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

- b. Bagi Mahasiswa

Sebagai bahan bacaan diharapkan untuk menambah informasi, pengetahuan, serta kemampuan mengaplikasikan wawasan tentang cara meningkatkan konsep diri dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

- c. Universitas Negeri Jakarta

Sebagai tambahan pengetahuan dan informasi, serta tambahan bahan referensi penelitian serta kepustakaan mengenai masalah pengaruh konsep diri dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

BAB II

PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORETIS, KERANGKA BERPIKIR DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoretis

1. Kinerja

Faktor kritis yang berkaitan dengan keberhasilan jangka panjang perusahaan adalah kemampuan mengukur kinerja karyawan-karyawan dalam bekerja. Kinerja yang yang diperoleh dari karyawan merupakan suatu harapan yang mutlak. Bagi perusahaan, kinerja karyawan merupakan tolak ukur kemajuan perusahaan.

Evaluasi terhadap berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai sasaran, dapat dilihat dari tingkat kinerja orang-orang yang terlibat di dalamnya. Secara umumnya kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang dapat diterjemahkan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja.

Menurut Stolovich dan Keeps yang dikutip oleh Rivai dan Basri, “Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta”¹. Kemudian menurut Prawirosentono yang dikutip oleh Andelan dan Elvin, “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok

¹ Veithzal Rivai dan Ahmad F. M. Basri, *Performance Appraisal* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), h.15

orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi”².

Selanjutnya menurut Donnelly, Gibson, Ivancevich yang dikutip oleh Rivai dan Basri, “Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik”³.

Dari beberapa definisi di atas dapat dikatakan bahwa kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam pelaksanaan tugas tersebut karyawan harus mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Semakin baik hasil pekerjaan karyawan semakin baik pula kinerja karyawan tersebut.

Sementara menurut Casio yang dikutip oleh Rivai dan Basri, “Kinerja merujuk pada pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan”⁴. Kemudian A.A. Anwar Prabu Mangkunegara mendefinisikan, “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”⁵.

² Andelan Ajiyasa dan Elvin Bastian, “*Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta*”, Telaah Manajemen Vol 2/no1/mei/2007, h. 2

³ Rivai dan Basri, *op.cit.*, h. 15

⁴ Rivai dan Basri, *op.cit.*, h. 15

⁵ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2001), h. 67

Ditambahkan oleh Rivai dan Basri menyatakan, “Kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan dari pekerjaan itu”⁶.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan jika kinerja adalah pencapaian karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan dari pekerjaan itu. Tentunya pencapaian tersebut berdasarkan standar perusahaan sebagai tolak ukurnya. Jika pekerjaan tersebut telah sesuai dengan standar perusahaan maka kinerja karyawan tersebut dapat dikatakan baik.

Sebaliknya jika hasil kerja karyawan tersebut dibawah standar pelaksanaan maka kinerja karyawan tersebut termasuk kurang baik. Sehingga tolak ukur pekerjaan menjadi salah satu dasar kinerja karyawan. Selanjutnya menurut Schermerhorn, Hunt, dan Osborn sebagaimana dikutip oleh Basri dan Rivai mengatakan bahwa: “Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan”⁷.

Kemudian ditambahkan oleh T R. Mithcell yang dikutip oleh Dewi K Sudarsono kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka mewujudkan sasaran dan tujuan perusahaan yang meliputi elemen-elemen berikut:

a. Kecakapan

⁶ Rivai dan Basri, *op.cit.*, h.15

⁷ Rivai dan Basri, *op.cit.*, h.15

- b. Kemampuan
- c. Kualitas
- d. Kuantitas
- e. Kecepatan dan ketepatan
- f. Semangat kerja
- g. Kedisiplinan
- h. Kegiatan komunikasi⁸

Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, serta kriteria yang telah ditentukan baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan. Kualitas dan kuantitas hasil kerja serta kriteria yang telah ditentukan, menjadi tolak ukur utama yang digunakan perusahaan dalam menilai sejauhmana tingkat kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

Kinerja karyawan dalam menjalani fungsinya tidak dapat berjalan sendiri, tetapi berhubungan dengan berbagai faktor yang turut mempengaruhinya. Oleh karena itu menurut pernyataan A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, “Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*)”⁹.

Sedangkan Robbins menyatakan bahwa “kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability*(A), motivasi atau *motivation*(M), dan kesempatan atau *opportunity*(O), yaitu $Kinerja = f(A \times M \times O)$; artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan.”¹⁰

⁸ Dewi K Sudarsono, *Manajemen Komunikasi dan Pengaruhnya*, *Majalah Komunika Vol 10. No.2*, (Jakarta: Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia, 2007), h. 25

⁹ Mangkunegara, *op.cit.*, h.67

¹⁰ Moehariono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia, 2009), h.61

Ditambahkan oleh Mathis dan Jackson bahwa terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja seseorang. Ketiga faktor tersebut adalah:

- a. Kemampuan individu untuk melakukan suatu pekerjaan,
- b. Tingkat usaha
- c. Dukungan organisasional.¹¹

Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan jika kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan serta lingkungan yang mendukung karyawan dalam mencapai kinerja yang diharapkan.

Tanpa kemampuan seorang karyawan tak dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik, sehingga untuk mencapai kinerja yang baik dibutuhkan kemampuan yang lebih dari cukup. Namun kemampuan tanpa disertai motivasi yang kuat, juga tidak akan menciptakan kinerja yang baik. Dukungan organisasional seharusnya diberikan kepada karyawan sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan dapat menyelesaikan tugasnya serta mencapai tujuan perusahaan.

Dalam mengevaluasi kinerja karyawan dibutuhkan suatu alat yang dapat merangkum perkembangan kinerja karyawan, alat tersebut biasa dikenal dengan istilah penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) atau evaluasi kinerja (*Performance Evaluation*).

Menurut Leon C. Megginson yang dikutip oleh Mangkunegara, mengemukakan "*Performance appraisal is the process an employer uses to*

¹¹ Robert L Mathis, dan John H. Jackson. *Human Resource Management*. Tenth Edition (USA: South-Western, 2003), h.68

determine whether an employee is performing the job as intended"¹². Dapat diartikan penilaian kinerja merupakan suatu proses yang digunakan pemberi kerja untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan yang dimaksudkan.

Pernyataan yang sama dikemukakan oleh Mathis dan Jackson, *"Performance Appraisal is the process of evaluating how well employees perform their jobs when compared to a set of standards, and then communicating that information to employees"*¹³.

Dapat diartikan penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik kinerja karyawan dengan membandingkan dengan seperangkat standar kerja dan kemudian informasi tersebut dikomunikasikan kepada karyawan.

Ditambahkan Cynthia D. Fisher, Lyle F. Schoefeldt, dan James B. Shaw seperti yang dikutip oleh Wirawan, menyatakan *"Performance appraisal is the process by which an employee's contribution to the organization during a specified period of time is assessed"*¹⁴. Dapat diartikan penilaian kinerja adalah proses dari kontribusi karyawan untuk perusahaan pada periode waktu tertentu dinilai.

Dengan demikian dapat dikatakan penilaian kinerja adalah kegiatan evaluasi untuk menentukan ketercapaian tujuan pekerjaan yang dilakukan atasan kepada karyawannya berdasarkan standar yang telah ditetapkan.

¹² Mangkunegara, *op.cit.*, h.69

¹³ Mathis and Jackson, *Op.Cit.*, h. 342

¹⁴ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2009), h.12

Dalam penilaian kinerja harus terdapat seperangkat standar yang menjadi acuan seberapa baik kinerja karyawan tersebut. Karena tanpa adanya tujuan atau target yang jelas yang telah ditetapkan, maka tidak dapat diketahui tolak ukur keberhasilannya.

Dalam mengukur kinerja seseorang biasanya digunakan dimensi kerja karyawan. Pernyataan Richard I. Henderson yang dikutip Wirawan, mendefinisikan dimensi pekerjaan sebagai berikut:

Dimensi kerja adalah kualitas-kualitas atau wajah suatu pekerjaan atau aktivitas-aktivitas yang terjadi di tempat kerja yang konduktif terhadap pengukuran. Dimensi pekerjaan menyediakan alat untuk melukiskan keseluruhan cakupan aktivitas di tempat kerja. Sementara itu, tanggung jawab dan kewajiban menyediakan suatu deskripsi depersonalisasi suatu pekerjaan, dimensi kinerja memungkinkan proses deskriptif untuk mengambil suatu rute situasional dan personalisasi.¹⁵

Ditambahkan oleh Wirawan, dimensi kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu hasil kerja, perilaku kerja dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan. Menurut Robbins dan Judge menyatakan kriteria dalam pengukuran kinerja sebagai berikut: *“The criteria that management chooses to evaluate when appraising employee performance will have major influence on what employee do. The there most popular sets of criteria are individual tasks outcomes, behaviors and traits”*¹⁶.

Dapat diartikan, kriteria yang dipilih manajemen untuk mengevaluasi ketika menilai kinerja karyawan haruslah yang memiliki pengaruh besar

¹⁵ *Ibid*, h.53-54

¹⁶ Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Organizational Behavior, Twelfth Edition*. (New Jersey: Prentice Hall, 2007), h.553

terhadap apa yang dikerjakan karyawan. Tiga kriteria yang paling populer yang digunakan adalah hasil pekerjaan individu, perilaku dan sifat.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa penilaian dalam kinerja harus meliputi hasil kerja, perilaku dan sifat karyawan itu sendiri. Tentunya dengan butir penilaian yang berbeda untuk masing-masing dimensi tersebut.

Dalam mencapai kinerja yang baik, dibutuhkan adanya pemantapan konsep diri dan motivasi pada diri karyawan. Dengan memiliki konsep diri dan motivasi yang tinggi seorang karyawan akan terpacu dalam menghadapi setiap tantangan pekerjaan dan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Menurut Sutrisno yang dikutip oleh Iswahyu Hartuti, dalam penelitiannya menemukan bahwa “Motivasi kerja, identitas karir, konsep diri, pandangan dan ketahanan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai”¹⁷.

Kemudian pernyataan Wood and Bailey dalam penelitiannya yang dikutip oleh Barling dan Cooper menegaskan bahwa, “*Found a positive relation between a worker’s self-concept, job motivation and job performance*”¹⁸. Dapat diartikan, wood dan Bailey menemukan hubungan

¹⁷ Iswahyu Hartuti, “Pengaruh Kesesuaian Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Malang”, Jurnal Eksekutif. Volume 2, Nomor.1 April 2005, h. 76

¹⁸ Julian Barling and Cary L. Cooper, *The SAGE Handbook of Organizational Behaviour* (California: SAGE Publication, Inc, 2008), h. 239

yang positif antara konsep diri pekerja, motivasi kerja, dan kinerja atau performa kerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja seseorang dapat dicapai dengan adanya peningkatan konsep diri positif akan menciptakan motivasi yang besar untuk mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Penilaian kinerja karyawan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui hasil kerja yang dapat dicapai setiap karyawan. Apakah kinerja yang diperoleh setiap karyawan memuaskan, baik, cukup, kurang, atau sangat kurang.

Penilaian kinerja karyawan ini dilakukan secara berkala oleh atasan guna mengetahui perilaku dan hasil kerja yang dicapai karyawan. Tindak lanjut penilaian ini mungkin memungkinkan karyawan dipromosikan, didemosikan, dikembangkan dan balas jasanya dinaikkan.

Maka berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil kerja seorang karyawan berupa kualitas dan kuantitas serta kriteria yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata motif (*motive*) yang berarti tenaga yang menggerakkan atau mempengaruhi seseorang untuk melakukan kegiatan. Menurut W. S. Winkel yang dikutip oleh Uno, “Motif adalah daya penggerak

dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu demi mencapai tujuan tertentu”¹⁹.

Kemudian menurut Malayu Hasibuan mendefinisikan, “Motif adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”²⁰.

Pendapat lain Bernard Berelson and Gary A. steiner yang dikutip oleh Malayu Hasibuan menyatakan, “*A motive is an inner state that energizes, actives or moves and that direct or channels behavior toward goals*”²¹. Dapat diartikan sebuah motif adalah suatu pendorong dari dalam untuk beraktivitas atau penggerak dan secara langsung atau mengarah kepada sasaran akhir.

Jadi, dapat disimpulkan motif dapat diartikan sebagai suatu pendorong untuk penggerak kemauan atau beraktivitas yang mengarah pada tujuan atau sasaran tertentu yang ingin dicapai. Dengan motif yang kuat seseorang mampu mengarahkan perilakunya dalam memenuhi keinginannya.

Selanjutnya menurut Hamzah B. Uno, “Motivasi merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam mencapai tujuan”²². Kemudian Anita E.

¹⁹ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi & Pengukurannya* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007), h.3

²⁰ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), h.94

²¹ *Ibid.*,

²² Hamzah B. Uno, *op.cit.*, h. 3

Wollfolk yang dikutip oleh Uno menyatakan, “Motivasi adalah dorongan rasa ingin tahu yang menyebabkan seseorang memenuhi kebutuhannya”²³.

Dipertegas oleh Greenberg dan Baron menyatakan, “*Motivation as the set of processes that arouse, direct and maintain human behavior toward attaining some goal*”²⁴. Dapat diartikan motivasi adalah suatu proses yang mendorong, mengarahkan, dan memelihara perilaku manusia kearah pencapaian suatu tujuan.

Jadi dapat disimpulkan motivasi adalah suatu daya dorong dalam diri yang menyebabkan usaha seseorang untuk mengarahkan, dan memelihara perilaku manusia kearah pencapaian suatu tujuan. Penting bagi perusahaan mengetahui faktor-faktor apa saja yang membuat karyawan memiliki motivasi yang tinggi untuk menyelesaikan segala pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Motivasi seorang karyawan yang berkaitan dengan lingkungan kerja dapat dikenal dengan istilah motivasi kerja. Motivasi kerja pada dasarnya memberikan gambaran secara spesifik mengenai motivasi yang dimiliki setiap karyawan dalam hubungannya dengan lingkungan pekerjaan atau motivasi karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan perusahaan.

Menurut Ernest J. McCormick yang dikutip oleh Mangkunegara mendefinisikan, ”Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh

²³Hamzah B. Uno, *op.cit.*, h.9

²⁴R.A.Baron dan J.Greenberg, *Behavior in Organizations*, Eighth Edition (New Jersey:Prentice-Hall, Inc,2003), h.190

membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku, yang berhubungan dengan lingkungan kerja”²⁵.

Sedangkan menurut Asa’ad yang dikutip oleh Harbani Pasolong menyatakan, “Motivasi kerja adalah merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja”²⁶.

Hal senada juga dinyatakan oleh Dubin yang dikutip oleh Jain, “*Work motivation is the complex forces starting and keeping a person at work in an organization. Motivation is something that moves person to action, and continues him in the course of action already initiated*”²⁷.

Dapat diartikan bahwa, motivasi kerja adalah pemeliharaan dan permulaan dorongan yang kompleks dari seseorang di tempat kerja di dalam suatu organisasi. Motivasi adalah sesuatu yang menggerakkan orang untuk bertindak, dan melanjutkannya dalam tindakan yang telah dimulai.

Dari beberapa pendapat-pendapat di atas sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja adalah dorongan yang berasal dari dalam dan luar diri individu yang menghasilkan kegigihan usaha dalam bekerja.

Ditambahkan oleh Locke dan Latham yang dikutip oleh Michael G Aamoadt mendefinisikan, “*Work motivation as internal force that drives a worker to action as well as the external factor that encourage that action*”²⁸. Dapat diartikan motivasi kerja sebagai kekuatan internal yang mendorong

²⁵ Mangkunegara, *loc.cit.* h, 94

²⁶ Harbani Pasolong, *Kepemimpinan Birokrasi* (Bandung : Alfabeta, 2008), h. 140

²⁷ N. K. Jain, *Organisational Behavior* (New Delhi: Atlantic, 2005), h. 116

²⁸ Michael G. Aamodt. *Industrial Organization Psychology*, 6 th Edition (USA: Nelson Education, 2010), h. 328

pekerja untuk bertindak dan faktor-faktor eksternal yang mendorong tindakan tersebut.

Selanjutnya menurut Newstrom dalam bukunya menyatakan, *“Work motivation is the set of internal and external forces that cause an employee to choose a course of action and engage in certain behaviors. Ideally, these behavior will be directed at the achievement of an organizational goal”*²⁹.

Dapat diartikan bahwa, motivasi kerja adalah sekumpulan dorongan internal dan eksternal yang menyebabkan seorang karyawan untuk memilih suatu tindakan dan terlibat dalam perilaku tertentu.

Dengan semakin banyak karyawan yang termotivasi tentunya akan semakin besar pula kontribusi yang diberikan pada perusahaan tempat mereka bekerja. Menurut Kae F. Chung dan Meggison seperti yang dikutip oleh Faustino membagi faktor-faktor motivasi berdasarkan faktor yang bersifat individual (intrinsik) dan organisasi (eksterinsik) yang diantaranya meliputi:

- a. Sifatnya individu
 - 1. Kebutuhan-kebutuhan.
 - 2. tujuan-tujuan.
 - 3. sikap.
 - 4. kemampuan.
- b. Sifatnya organisasi
 - 1. gaji.
 - 2. penghargaan.
 - 3. sesama pekerja.
 - 4. pengawasan.
 - 5. pujian.
 - 6. pekerjaan itu sendiri³⁰.

²⁹ John W. Newstrom, *Organizational Behavior* (New York : Mc. Graw Hill, 2007), h. 101

³⁰ Faustino Carloss, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Ed. 1 (Yogyakarta: Andi 2002), h. 181

Hal ini juga serupa dengan apa yang diungkapkan menurut Hamzah B. Uno, “Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan eksternal.

Internal : tanggung jawab melaksanakan tugas, perasaan senang dalam bekerja, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas, berusaha memenuhi kebutuhan hidup, umpan balik atas pekerjaannya. Eksternal : selalu berusaha mengungguli orang lain, senang memperoleh pujian dari kerja, bekerja dengan harapan dapat insentif, bekerja dengan harapan memperoleh perhatian teman dan atasan³¹.

Kemudian menurut Herzbergh yang dikutip oleh Praptapa menyatakan:

Dengan membedakan motivasi kerja menjadi motivasi intrinsik dan eksterinsik. Motivasi intrinsik berhubungan dengan kesempatan untuk peningkatan karier, pencapaian tujuan dan pengakuan termasuk kreatifitas dan kepuasan, motivasi eksterinsik terkait dengan penghargaan, gaji, kondisi kerja, dan pekerjaan itu sendiri³².

Perlu adanya usaha dari pihak manajemen perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang turut memperkuat motivasi kerja baik internal maupun eksternal karyawan tersebut dalam bekerja. Motivasi kerja yang dimiliki karyawan juga sangat didukung oleh sistem yang berlaku di perusahaan tersebut, seperti adanya kesesuaian pekerjaan dan gaji yang diberikan perusahaan, suasana kerja yang kondusif, kompetisi yang sehat antar pegawai.

Ketika kondisi tersebut terpenuhi dan berjalan dengan baik maka karyawanpun akan bekerja secara maksimal untuk dapat mencapai kinerja yang memuaskan seperti yang diharapkan perusahaan.

³¹ Hamzah B. Uno, *op.cit.*, h. 72-73

³² Agung Praptapa, *Strategi Mengendalikan Perusahaan* (Jakarta:PT Gramedia Pustaka Utama, 2009), h. 151

Pada dasarnya motivasi kerja yang dimiliki karyawan menentukan tinggi dan rendahnya kinerja yang ditampilkan saat melakukan pekerjaan. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang ditampilkan karyawan tersebut. Karena dengan motivasi kerja yang tinggi karyawan akan semakin terdorong dan semangat untuk menyelesaikan pekerjaan. Sehingga pada akhirnya penyelesaian pekerjaan dapat terlaksana secara maksimal.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Husein Umar, Menurut Husein Umar dalam bukunya menyatakan bahwa, “Mewujudkan semangat dan kinerja yang tinggi tidak terlepas dari motivasi kerja yang tinggi”³³. Kemudian menurut Risamasu yang dikutip oleh I Wayan, “Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan”³⁴.

Selanjutnya menurut Bernandin dan Russel yang dikutip oleh Iswahyu, “Pengetahuan dan keterampilan serta motivasi kerja pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan bidang tugasnya mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai”³⁵.

Kemudian menurut Dadi Komardi dalam hasil penelitiannya menyatakan “Motivasi kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja para

³³ Husein Umar, *Metode Riset Bisnis* (Jakarta: PT Gramedia pustaka utama, 2002), h. 275

³⁴ I Wayan Siwantara, “ *Pengaruh Kompetensi Profesional Dan Motivasi Kerja Serta Iklim Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Dosen Politeknik Negeri Bali*” *Ragam* Vol.9, No.2 Agustus 2009 :224-241.

³⁵ Iswahyu Hartuti, *op. cit.*, h. 65

pegawai”³⁶. Lalu menurut Lai et, al. dalam Jurnal *Business Research*, “Assert that work motivation has a significant positive relationship with the performance”³⁷. Jika diartikan, motivasi kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja.

Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih bersemangat untuk bekerja secara maksimal. Motivasi karyawan dalam bekerja memberikan dorongan secara intensif kepada karyawan untuk selalu berusaha mendapatkan yang terbaik dari hasil pekerjaannya. Dengan terpenuhinya kebutuhan dan keinginan seorang karyawan, motivasi kerjanya akan lebih terpacu, sehingga karyawan tersebut lebih produktif dan pada akhirnya kinerjanya akan meningkat seperti apa yang diharapkan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sekumpulan dorongan internal dan eksternal yang menyebabkan seorang karyawan memilih suatu tindakan dan terlibat dalam perilaku tertentu.

3. Konsep Diri

Setiap karyawan sering kali dihadapkan dengan masalah-masalah dalam pekerjaan yang sebenarnya berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri. Kesulitan-kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan terkadang menyebabkan penurunan kepercayaan diri karyawan akan kualitas kemampuannya. Pada

³⁶ Dadi Komardi “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja dan Kepuasan Individual Karyawan Dalam Organisasi Perusahaan Industri Telekomunikasi”, *Jurnal Aplikasi Manajemen*/Volume 7/ Februari 2009, h. 60

³⁷ Lai et, al., *Journal of Business Research (Corporate Motivation and Performance in R&D Alliances, 2010; 63(5Sp. Iss.): 490-496.*

kenyataannya, tingkat keberhasilan seseorang banyak bergantung pada pandangan terhadap kualitas kemampuan yang ia miliki.

Apabila karyawan memiliki cara pandang positif pada suatu pekerjaan, akan memiliki keyakinan penuh dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas-tugas yang diberikan dengan sebaik-baiknya. Sebaliknya, jika cara pandang itu negatif maka akan menurunkan kepercayaan dirinya dan membawa mereka kearah yang tidak diharapkan.

Cara pandang dan sikap seseorang terhadap dirinya disebut dengan konsep diri. Menurut Sri Habsari, “Konsep diri adalah gambaran mental atau seluruh pandangan seseorang tentang dirinya”³⁸. Lalu menurut Calhoun dan Acocella yang dikutip oleh Desmita, “Konsep diri adalah bagaimana orang memandang dirinya dengan cara yang masing-masing”³⁹.

Kemudian Endang Sri Astuti menyatakan, “Konsep diri adalah cara pandang atau penilaian, perasaan, pemikiran individu terhadap dirinya, meliputi kemampuan dan karakteristiknya”⁴⁰. Dari beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa konsep diri adalah pandangan atau gambaran diri seseorang tentang dirinya sendiri berdasarkan kemampuan dan karakteristiknya.

Konsep diri diperlukan untuk mengarahkan cara pandang karyawan dalam berperilaku kearah yang lebih baik. Jika konsep diri tersebut positif maka

³⁸ Sri Habsari, *Bimbingan dan Konseling SMA* (Jakarta: PT Grasindo, 2004), h. 2

³⁹ Desmita, *Psikologi Perkembangan Peserta Didik*, cet. 2 (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010), h. 166

⁴⁰ Endang Sri Astuti, *Pelayanan Konseling pada Satuan Pendidikan Menengah, Jilid. 1* (Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia 2005), h. 63

perilakunya akan menjadi terarah. Karyawan akan memiliki dedikasi yang tinggi terhadap tugas-tugasnya, kepercayaan diri yang baik dan pada akhirnya kinerjanya akan meningkat. Maka dari itu, konsep diri yang positif perlu ditanamkan di dalam diri karyawan dalam segala bentuk aktivitasnya.

Selanjutnya menurut Syahril Syam, “Konsep diri dinyatakan sebagai pandangan, persepsi dan perasaan kita tentang diri kita sendiri”⁴¹. Lalu menurut Victor Gecas yang dikutip oleh Robert Kreitner menyatakan, “Konsep diri adalah pandangan atau persepsi individu tentang dirinya sendiri meliputi keadaan fisik, spiritual, dan moral”⁴².

Kemudian menurut Cawages yang dikutip oleh Desmita, “Konsep diri merupakan cakupan seluruh pandangan individu terhadap keadaan fisiknya, karakter pribadi, kelemahan, kekurangan, keyakinan, dan lainnya”⁴³. Berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan, bahwa konsep diri adalah pandangan atau persepsi individu terhadap seluruh keadaan dirinya.

Melengkapi teori – teori di atas, menurut William D. Brooks yang dikutip oleh Rakhmat mendefinisikan, “*Self concept is those physical, social, and psychological perception of ourselves, that we have derived from experiences and our interaction with other*”⁴⁴. Dapat diartikan, konsep diri adalah pandangan dan perasaan kita mengenai keadaan fisik, psikologis, dan sosial yang berasal dari pengalaman dengan yang lainnya.

⁴¹Syahril Syam, *The Secret of Attractor Factor* (Jakarta: PT Garmedia Pustaka Utama, 2008), h.151

⁴²Robert Kreitner & Angelo Kinici, *Organizational Behaviour* (North Ameica: The McGraw-Hill Companies, Inc.2004), h. 151

⁴³Desmita, *op.cit.*, h. 166

⁴⁴Jalaludin Rakhmat, *Psikologi Komunikasi* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), h. 99

Selanjutnya G. H. Mead yang dikutip oleh Slameto menyatakan:

Konsep diri merupakan produk sosial yang dibentuk melalui proses internalisasi dan organisasi pengalaman-pengalaman psikologis. Pengalaman psikologis ini merupakan hasil eksplorasi individu terhadap lingkungan fisiknya dan refleksi yang diterima dari orang-orang yang berpengaruh dalam hidupnya⁴⁵.

Hal senada dinyatakan oleh E. B. Hurlock, “Konsep diri adalah keyakinan seseorang tentang diri mereka sendiri melalui karakteristik fisik, psikologis, sosial, dan emosional, aspirasi, serta prestasi”⁴⁶. Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan, bahwa konsep diri adalah sikap, pandangan, dan persepsi individu yang berasal dari hasil interaksi dan pengalamannya yang ditekankan pada aspek fisik, sosial, dan psikologi.

Konsep diri mempunyai arti yang lebih mendalam dari sekedar gambaran deskriptif, tetapi juga penilaian individu tentang diri sendiri. Konsep diri karyawan meliputi apa yang mereka pikirkan dan apa yang mereka rasakan tentang dirinya sendiri.

Dengan tetap mendorong karyawan memiliki konsep diri yang tinggi karyawan tersebut akan lebih mampu meyakinkan diri mereka untuk lebih mengeksplorasi kemampuan sehingga dapat bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

Tinggi dan rendahnya konsep diri yang dimiliki karyawan dapat diukur dengan melihat komponen-komponen konsep diri yang melekat pada diri mereka. Hal tersebut seperti yang dijelaskan oleh E.B Hurlock:

⁴⁵ Slameto, *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2008), h. 182

⁴⁶ Elizabeth B. Hurlock, *Perkembangan Anak, Jilid 2 edisi. 7* (Jakarta: Erlangga, 2001), h. 58

Konsep diri mencakup citra fisik dan citra psikologis. Citra fisik biasanya terbentuk pertama dan berkaitan dengan penampilan fisik, daya tariknya, kesesuaian dan ketidaksesuaian, pentingnya berbagai bagian tubuh untuk perilaku, dan harga diri di mata orang lain. Citra psikologis didasarkan atas pikiran, perasaan, dan emosi; citra ini terdiri atas kualitas dan kemampuan yang mempengaruhi penyesuaian kehidupan, sifat-sifat seperti, keberanian, kejujuran, kemandirian, percaya diri, serta berbagai jenis aspirasi dan kemampuan⁴⁷.

Selanjutnya menurut Fitts yang dikutip oleh Janet dan Rod mengemukakan bahwa aspek konsep diri, meliputi:

1. Diri fisik (*physical self*). Aspek ini menggambarkan bagaimana individu memandang kondisi kesehatannya, badannya, dan penampilan fisiknya.
2. Diri moral etik (*moral ethical self*). Aspek ini menggambarkan bagaimana individu memandang nilai-nilai moral etik yang dimilikinya, meliputi sifat baik dan sifat jelek yang dimiliki, dan penilaian dalam hubungannya dengan Tuhan.
3. Diri sosial (*social self*). Aspek ini mencerminkan sejauhmana perasaan mampu dan berharga dalam lingkup interaksi sosial dengan orang lain.
4. Diri pribadi (*personal self*). Aspek ini menggambarkan perasaan mampu sebagai seorang pribadi, dan evaluasi terhadap kepribadiannya atau hubungan pribadinya dengan orang lain.
5. Diri keluarga (*family self*). Aspek ini mencerminkan perasaan berarti dan berharga dalam keluarga dalam kapasitasnya sebagai anggota keluarga⁴⁸.

Hal senada juga diungkapkan oleh Donna L Wong, dalam bukunya Wong menyatakan:

Konsep diri merupakan gambaran diri atau citra tubuh yang mengacu pada konsep dan sikap subjektif yang dimiliki individu terhadap diri mereka sendiri. Konsep diri terdiri atas sifat fisiologis (persepsi tentang penampilan dan keadaan fisik seseorang) psikologis (karakteristik khusus yang dimiliki, kemampuan, ideal diri), dan sifat sosial tentang citra diri seseorang (penyesuaian diri, berinteraksi sosial dengan orang lain⁴⁹).

⁴⁷ *Ibid.*,

⁴⁸ Janet Buckworth dan Rod K. Dishman, *Exercise Psychology* (Canada: Human Kinetics Publishers, inc 2002), h.165.

⁴⁹ Donna L Wong, *Buku ajar Keperawatan Pediatrik Wong, ed 6, Vol .1* (Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC, 2001), h. 121

Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan, konsep diri dapat diukur melalui tiga aspek yang terdiri dari aspek fisik, aspek psikologis, dan aspek sosial. Tinggi rendahnya konsep diri mengindikasikan cara pandang karyawan pada kualitas diri mereka sendiri pada penilaian yang positif maupun negatif.

Seperti yang dijelaskan oleh Wiliam D Brooks dan Philip Emmert, yang dikutip oleh Rakhmat, konsep diri seseorang itu ditandai dengan beberapa karakteristik tertentu baik positif maupun negatif.

Individu yang memiliki konsep diri positif dengan lima hal yaitu:

1. Yakin bahwa memiliki kemampuan untuk mengatasi masalah yang dihadapi.
2. Merasa setara dengan orang lain.
3. Menerima pujian tanpa rasa malu.
4. Menyadari bahwa setiap orang mempunyai berbagai perasaan, keinginan, dan perilaku yang tidak disetujui masyarakat.
5. Mampu memperbaiki dirinya karena sanggup mengungkapkan aspek-aspek kepribadian yang tidak disenangi dan merubah kearah yang lebih baik⁵⁰.

begitupun sebaliknya individu yang memiliki konsep diri negatif juga ditandai dengan lima hal, yaitu:

1. Peka terhadap kritik.
2. Sangat responsif terhadap pujian dan segala hal yang menunjang harga diri (menjadi pusat perhatian).
3. Memiliki sikap hiperkritis, cenderung mencela atau meremehkan orang lain bahkan tidak mau mengakui kelebihan orang lain.
4. Cenderung merasa tidak disenangi orang lain dan merasa tidak diperhatikan sehingga tidak dapat menciptakan kehangatan dan keakraban persahabatan karena menganggap orang lain sebagai musuh.
5. Pesimis terhadap kompetisi⁵¹.

⁵⁰ Jalaludin Rakhmat, *op.cit*, h. 105.

⁵¹ Jalaludin Rakhmat, *op.cit*, h. 105.

Konsep diri positif adalah pengetahuan yang luas dan bermacam-macam tentang diri, pengharapan yang realistis, dan harga diri yang tinggi. Konsep diri yang positif berkaitan dengan penerimaan diri. Seorang karyawan dengan konsep diri positif dapat memahami dan menerima sejumlah fakta yang beragam mengenai diri sendiri. Seorang karyawan dapat merancang tujuan-tujuan yang sesuai dan realistis.

Seorang karyawan dengan konsep diri positif memiliki ide tentang apa yang dapat diberikan kehidupan kepadanya dan bagaimana seharusnya dirinya mendekati dunia. Sejalan dengan hal tersebut, konsep diri yang positif dapat disamakan dengan evaluasi diri yang positif, perasaan harga diri yang positif, dan penerimaan yang positif.

Kemudian konsep diri negatif adalah pengetahuan yang tidak tepat tentang diri sendiri, pengharapan yang tidak realistis, dan harga diri yang rendah. Seorang karyawan yang memiliki konsep diri yang negatif mengevaluasi dirinya sebagai seorang yang merasa tidak berharga atas apa yang diperolehnya dibandingkan apa yang diperoleh orang lain.

Dengan adanya pandangan positif pada pekerjaannya, maka seseorang dapat dikatakan memiliki konsep diri positif yang biasanya menampilkan kinerja yang lebih baik, dibandingkan dengan mereka yang memiliki konsep diri negatif. Dari berbagai penelitian yang dilakukan beberapa para ahli menunjukkan bahwa konsep diri sangat berpengaruh pada kinerja karyawan.

Menurut Adi W. Gunawan, “Konsep diri merupakan rating sistem komputer mental kita. Konsep diri menentukan kinerja kita. Level konsep diri menentukan level prestasi hidup”⁵².

Selanjutnya menurut Fitts yang dikutip oleh Karen menyatakan, "*A favorable self concept correlates positively with effective performance, and that when two individuals have equal ability, the one with the higher self concept will perform better*"⁵³.

Dapat diartikan bahwa, konsep diri yang baik berhubungan positif dengan kinerja yang efektif, dan ketika dua individu memiliki kemampuan yang sama, salah satu dari mereka yang memiliki konsep diri yang lebih tinggi. Lalu menurut Kanfer dan Lawton yang dikutip oleh Carol Hoare, "*When individual match the demands of activity, both the interest in performing the activity and the level performance are higher than when self concept do not match the task demand*"⁵⁴.

Dapat diartikan ketika konsep diri individu sesuai dengan tuntutan aktivitasnya, individu akan tertarik untuk melakukan aktivitasnya dan tingkat kinerjanya pun akan meningkat, dibandingkan dengan konsep diri yang tidak sesuai dengan tuntutan tugasnya.

Kemudian Julian Barling dan Cary L. Cooper menyatakan, "*The individual level might dominate a person's self concept at work and so*

⁵²Adi W. Gunawan, *Kesalahan Fatal dalam Mengejar Mimpi* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2007), h. 34

⁵³Karen Lee Hill, *Frameworks for Sport Psychologists* (United states: Human Kinetics, 2002), h. 122-123.

⁵⁴Carol Hoare, *The Oxford Handbook of Reciprocal Adult Development and Learning* (New York: Oxford University Press, Inc. 2011), h. 237

commissions based upon individual performance might more effect"⁵⁵. Dapat diartikan tingkat konsep diri individu dalam bekerja dan juga komisinya merupakan landasan yang mempengaruhi kinerjanya.

Menurut coyle yang dikutip oleh Lussier, "*Self concept affects individuals performance and productivity in a variety of ways in the workplace on a daly basis*"⁵⁶, dapat diartikan konsep diri dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja individu dalam berbagai lingkungan kerja sehari-hari.

Menurut Tom Petters yang dikutip oleh Lussier, menambahkan bahwa "*State thats workers self concept is the key to their performance, which is turn affect the worker performance thruogh the sistem affect*"⁵⁷, dapat diartikan konsep diri pekerja adalah kunci untuk mereka, yang mana akan mempengaruhi kinerja karyawan melalui perubahan sistem.

Lussier berpendapat, "*In many respect people with negative self concept is perform less well than people with positive self concept. Low performance contributes to low self concept which in turn reinforces low self esteem*"⁵⁸.

Dapat diartikan seseorang dengan konsep diri yang negatif, kinerjanya akan kurang baik dari pada seseorang dengan konsep diri yang positif. Kinerja yang rendah dipengaruhi konsep diri yang rendah, yang mana pada gilirannya harga diri pun menjadi ikut rendah. Menurut Adi W Gunawan.

Konsep diri adalah persepsi seseorang terhadap dirinya sendiri, yang terbentuk melalui pengalaman hidup dan interaksi dengan lingkungannya

⁵⁵Julian Barling and Cary L. Cooper, *op.cit* h.237

⁵⁶ Robert and Lussier, *Human Relation In Organization Building Approach. Third Edition* (USA:Mc, Graw Hill Companies. 2002). h. 80

⁵⁷*Ibid.*,

⁵⁸*Ibid.*, h 84

dan mendapat pengaruh dari orang-orang yang dianggap penting atau signifikan dan mempengaruhi kinerja diri secara keseluruhan⁵⁹.

Dari beberapa teori penghubung di atas dapat disimpulkan konsep diri mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja karyawan. Karyawan dengan konsep diri positif memiliki keyakinan diri penuh akan kemampuannya sehingga mampu meningkatkan kinerjanya. Sedangkan karyawan yang memiliki konsep diri yang rendah cenderung menghindari tugas yang diberikan dan berdampak pada penurunan kinerjanya.

Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan, konsep diri adalah pandangan atau persepsi individu terhadap seluruh keadaan dirinya meliputi aspek fisik, psikologis, dan sosial.

B. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Konsep Diri terhadap Kinerja

Konsep diri merupakan cara pandang seorang karyawan terhadap segala kualitas diri yang ia miliki. Cara pandang tersebut merupakan sebarang penilaian seseorang terhadap keadaan dirinya yang meliputi berbagai aspek diantaranya aspek fisik. Di dalam aspek fisik terdapat beberapa dimensi yang menunjukkan bagaimana seseorang menilai penampilan dirinya dan juga keadaan dirinya secara keseluruhan.

⁵⁹Adi W Gunawan, *Hypnotherapy for Children* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2011), h.64

Selanjutnya aspek psikologis terkait dengan bagaimana cara seseorang menilai karakteristik sifatnya, keyakinan terhadap kemampuannya, serta ideal dirinya baik di masa kini maupun di masa yang akan datang. Dan yang terakhir adalah aspek sosial, yang sangat erat kaitanya dengan bagaimana individu menilai eksistensinya dalam kehidupan sosialnya hal tersebut meliputi sejauhmana seorang individu menilai kemampuannya dalam menyesuaikan diri dan berinteraksi dengan sesama.

Dengan adanya kualitas konsep diri yang positif seorang karyawan akan memiliki cara pandang yang positif terhadap kualitas kemampuannya dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Dengan konsep diri positif tersebut karyawan akan memiliki keyakinan penuh dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas-tugas yang diberikan dengan sebaik-baiknya sehingga akan menghasilkan kinerja yang memuaskan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri maupun dari luar individu yang menimbulkan semangat dan kegairahan kerja seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi karyawan dalam bekerja yang berasal dari dalam dirinya dapat ditelusuri dengan menilai seberapa besar dorongan dalam diri seorang karyawan untuk berbuat atau melakukan tindakan, meliputi perasaan senang dalam bekerja, usaha seseorang memenuhi kebutuhannya, serta tujuan atau target-target yang harus ia penuhi dalam kehidupannya.

Selanjutnya motivasi yang berasal dari luar diri seperti adanya penghargaan atas hasil kerja, kondisi lingkungan kerja yang semangat kerjanya, serta pekerjaan yang dinilai menarik. Faktor-faktor tersebut memiliki peranan penting dalam menumbuhkan persistensi seorang karyawan dalam bertindak untuk memenuhi suatu tujuan yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi seseorang karyawan memiliki alasan yang kuat bagi dirinya untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Ketika motivasi kerja seorang karyawan tinggi maka akan menimbulkan semangat dan kegigihan bekerja yang tinggi pula.

Karena dengan motivasi yang tinggi seseorang akan semakin terdorong untuk menyelesaikan setiap pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Sehingga pada akhirnya motivasi kerja tersebut akan menciptakan kinerja yang maksimal bagi dirinya dan perusahaan yang menaunginya.

3. Pengaruh Konsep Diri dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Konsep diri dan motivasi kerja pada karyawan dalam suatu perusahaan memberikan kontribusi yang cukup besar bagi karyawan menunjukkan performa kerja yang diharapkan oleh perusahaan. Performa kerja karyawan memperlihatkan bagaimana seorang karyawan menunjukkan suatu proses kegiatan kerja yang berujung pada hasil kerjanya atau disebut dengan kinerja.

Kinerja adalah seperangkat hasil kerja seorang karyawan berupa kecakapan kerja, kemampuan, kualitas hasil pekerjaan, kuantitas hasil

kerjanya, kecepatan dan ketepatan, semangat kerja, kedisiplinan, serta kegiatan komunikasi, dan lain sebagainya.

Dengan adanya konsep diri positif, maka seseorang biasanya menampilkan kinerja yang lebih baik, dibandingkan dengan mereka yang memiliki konsep diri negatif. Karyawan dengan konsep diri positif memiliki keyakinan diri penuh akan kemampuannya sehingga mampu meningkatkan kinerjanya. Sedangkan karyawan yang memiliki konsep diri yang rendah cenderung menghindari tugas yang diberikan dan berdampak pada penurunan kinerjanya.

Motivasi karyawan dalam bekerja memberikan dorongan secara intensif kepada karyawan untuk selalu berusaha mendapatkan yang terbaik dari hasil pekerjaannya. Dengan terpenuhinya kebutuhan dan keinginan seorang pegawai motivasi kerja karyawan akan lebih terpacu, sehingga karyawan tersebut lebih produktif pada akhirnya kinerja karyawan akan meningkatkan seperti apa yang diharapkan

Dengan menunjukan konsep diri dan motivasi kerja yang baik, seorang karyawan akan memiliki sifat, sikap, dan tindakan yang terarah dalam penyelesaian suatu pekerjaannya. Konsep diri dan motivasi kerja yang baik selama bekerja, akan membentuk suatu pola kerja yang mengutamakan kualitas diri demi hasil kerja yang optimal dalam mewujudkan tujuan kerja secara individual maupun organisasional.

Dengan semakin banyak karyawan memiliki sikap tersebut, target-target perusahaan akan mudah terpenuhi. Dengan kata lain perusahaan yang

mampu menunjukkan kinerja yang baik, tentunya tidak terlepas dari kinerja karyawan yang berada di dalamnya.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dikatakan bahwa keadaan konsep diri dan motivasi kerja, merupakan faktor penting dalam menunjang tingkat pencapaian kinerja karyawan tersebut. Dengan kata lain karyawan yang memiliki konsep diri dan motivasi kerja yang tinggi diduga memiliki kinerja yang lebih baik atau tinggi.

C. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan deskripsi teoretis dan kerangka berfikir yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif antara konsep diri terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi konsep diri maka semakin tinggi pula kinerja. Dan sebaliknya semakin rendah konsep diri maka semakin rendah pula kinerja pada karyawan.
2. Terdapat pengaruh yang positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja. Dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah pula kinerja pada karyawan.
3. Terdapat pengaruh yang positif antara konsep diri dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada karyawan. Semakin tinggi konsep diri dan motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja pada karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui data empiris dan fakta-fakta yang sah atau valid serta dapat dipercaya, mengenai ada tidaknya:

1. Pengaruh positif antara konsep diri terhadap kinerja.
2. Pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja.
3. Pengaruh positif antara konsep diri dan motivasi kerja terhadap kinerja.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilaksanakan di PT XYZ Division, yang beralamat di Jalan Raya Jakarta Bogor, Tapos, Depok, Jawa Barat. PT XYZ Division merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri yaitu memproduksi barang-barang elektronik khususnya *Digital Still Camera* atau kamera digital. Berdasarkan hasil observasi lapangan diketahui PT XYZ Division memiliki beberapa bentuk permasalahan yang berkenaan dengan karyawan, salah satunya mengenai konsep diri dan motivasi kerja. Untuk mengatasi hal tersebut perusahaan harus senantiasa memperhatikan sejauhmana karyawan memiliki konsep diri dan motivasi dalam bekerja. Inilah yang melatarbelakangi peneliti mengadakan penelitian di PT XYZ Division.

Waktu Penelitian dilaksanakan selama 3 bulan yaitu mulai bulan April sampai dengan juli 2012. Penelitian ini dilakukan pada bulan tersebut karena dianggap waktu paling efektif untuk melakukan penelitian sehingga peneliti dapat secara optimal mencurahkan waktu dan tenaga agar dapat memfokuskan diri pada penyusunan data dan penulisan skripsi.

C. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan korelasional dan menggunakan data primer untuk kedua variabel, yaitu konsep diri dan motivasi kerja serta data sekunder yaitu kinerja. Penggunaan metode tersebut dimaksudkan untuk mengukur derajat keeratan antara konsep diri dan motivasi kerja dengan kinerja pada karyawan, dengan demikian dapat diketahui sebab akibat antara ketiga variabel.

Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai, yakni ingin mengetahui pengaruh antara variabel bebas, konsep diri dan motivasi kerja sebagai variabel yang mempengaruhi dan diberi simbol X_1 dan X_2 , dengan variabel terikat yakni kinerja sebagai variabel yang dipengaruhi dan diberi simbol Y . Dalam mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian, digunakan data primer (kuesioner) untuk data konsep diri dan motivasi kerja serta mengambil data sekunder dari perusahaan berupa penilaian kinerja karyawan untuk data mengenai kinerja.

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

“Populasi adalah suatu kelompok atau kumpulan subjek atau objek yang dikenai generalisasi hasil penelitian”⁶⁰. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *production control unit* PT XYZ Division yang berjumlah 654 orang. Dengan populasi terjangkau sebesar 140 orang yaitu divisi *Digital Still Camera (DSC) Production*. Berdasarkan tabel Isaac dan Michael dengan derajat kesalahan 5% maka sampel yang diambil sebanyak 100 orang. Sedangkan definisi sampel menurut Suharyadi, “Sampel adalah bagian dari populasi tertentu yang menjadi perhatian”⁶¹.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel acak sederhana (*simple random sampling*) dimana pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi.

E. Instrumen Penelitian

Penelitian ini meneliti tiga variabel, dengan variabel X_1 adalah konsep diri, variabel X_2 adalah motivasi kerja, dan variabel Y adalah kinerja. Data yang digunakan untuk variabel X_1 dan X_2 adalah data primer, sedangkan untuk variabel Y adalah data sekunder.

⁶⁰ Duwi Priyanto, *Paham Analisis Statistik Data Dengan SPSS* (Yogyakarta: Media Kom, 2010), h 8

⁶¹ Suharyadi dan Purwanto S.K, *STATISTIKA: Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern, Edisi 2* (Jakarta: Salemba Empat, 2009), h. 90

1. Kinerja (Variabel Y)

a. Definisi Konseptual

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil kerja seorang karyawan berupa kualitas dan kuantitas kerja serta kriteria yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

b. Definisi Operasional

Kinerja adalah penilaian perusahaan terhadap karyawan yang berkaitan dengan kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, kecepatan dan ketepatan, kemampuan, tanggung jawab, semangat kerja, kerjasama, kedisiplinan, kehadiran, dan kegiatan komunikasi. Penilaian ini diambil dari data penilaian kinerja karyawan *Digital Still Camera* (DSC) produksi PT XYZ Division berdasarkan periode April s.d Juni 2012.

2. Konsep Diri (Variabel X₁)

a. Definisi Konseptual

Konsep diri adalah pandangan atau persepsi individu terhadap seluruh keadaan dirinya meliputi aspek fisik, psikologis, dan sosial.

b. Definisi Operasional

Konsep diri adalah penilaian seorang karyawan terhadap dirinya yang berkaitan dengan penilaian indikator aspek fisik dengan sub indikator penampilan fisik, dan persepsi tentang keadaan fisik, indikator psikologis dengan sub indikator menilai karaktersitik sifat, sikap terhadap kemampuan yang dimiliki, serta indikator aspek sosial dengan sub indikator penyesuaian diri, dan interaksi sosial. Penilaian konsep diri

diukur dengan instrumen model skala *Likert* yang menunjukkan tinggi atau rendahnya karyawan menilai kualitas dirinya.

c. Kisi-kisi Instrumen Konsep diri

Kisi-kisi Instrumen untuk mengukur variabel konsep diri karyawan disajikan pada tabel III.2 dan diujicobakan kepada 30 responden dan kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel konsep diri.

Tabel III.1
Kisi-Kisi Instrumen Konsep diri (X₁)

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Butir Uji Coba		Butir Sesudah Uji Coba	
			+	-	+	-
Konsep Diri	Aspek fisik	Penampilan fisik	1, 3, 6	8*, 11	1, 3, 5	9
		Persepsi terhadap keadaan fisik	2, 9	7, 15	2, 7	11, 13
	Aspek psikologis	Menilai karakteristik sifat	4, 12, 28*	14,16	8, 10	12,14
		Sikap terhadap kemampuan diri	10, 13, 17	5*, 29	4, 6, 15	25
		Ideal diri	19,22		16, 19	
	Aspek sosial	Penyesuaian diri	20, 23	25, 27	17, 20	24, 22
		Interaksi sosial	21, 26, 24	18*, 30*	18, 21, 23	

Keterangan: * (butir pernyataan yang drop)

Untuk mengisi setiap butir dalam instrumen penelitian, telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pernyataan dan responden

dapat memilih salah satu dari jawaban yang sesuai dari 5 (lima) alternatif jawaban yang telah disediakan. Setiap jawaban bernilai 1 s.d 5 sesuai dengan tingkat jawabannya, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.3.

Tabel III.2
Skala Penilaian Untuk Instrumen Variabel Konsep Diri (X_1)

No.	Alternatif Jawaban	Bobot Skor Positif (+)	Bobot Skor Negatif (-)
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Ragu-Ragu (RR)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

d. Validasi Instrumen Konsep Diri

Proses pengembangan instrumen konsep diri dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuesioner model skala *Likert* sebanyak 30 butir pernyataan yang mengacu pada model indikator variabel konsep diri seperti yang terlihat pada tabel III.2.

Tahap berikutnya, konsep instrumen ini dilakukan ujicoba validitas konstruk untuk mengetahui seberapa jauh butir-butir pernyataan instrumen tersebut telah mengukur indikator-indikator dari variabel konsep diri sebagaimana telah tercantum pada tabel III.2. Setelah konsep instrumen disetujui, langkah selanjutnya, instrumen ini diujicobakan kepada 30 orang karyawan pelatihan bagian produksi sebagai sampel uji coba yang diambil secara acak.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen untuk menentukan validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah korelasi *Product Moment* sebagai berikut⁶²:

$$r_{it} = \frac{\sum X_i X_t}{\sqrt{\sum X_i^2 \sum X_t^2}}$$

Keterangan :

r_{it} = Koefisien skor butir dengan skor total instrumen

x_i = Deviasi skor dari X_i

x_t = Deviasi skor X_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$. Kriteria minimum butir pernyataan yang diterima adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid, yang kemudian pernyataan tersebut tidak digunakan atau *drop*.

Berdasarkan perhitungan dari 30 butir pernyataan setelah divalidasi, ternyata sebanyak 5 butir soal *drop* sehingga pernyataan yang valid dan dapat digunakan sebanyak 25 butir. Selanjutnya dilakukan perhitungan reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu⁶³ :

⁶² Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan* (Jakarta : Bumi Aksara, 2006), h.70.

⁶³ *Ibid*, h.109.

$$r_{ii} = \left\{ \frac{K}{k-1} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

Keterangan :

r_{ii} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir

$\sum S_i^2$ = jumlah varians butir

S_t^2 = jumlah varians total

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil r_{ii} sebesar 0.869, hasil ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas tes termasuk dalam kategori (0,800 – 1,000), maka instrumen memiliki reabilitas yang tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 25 butir inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur konsep diri.

3. Motivasi kerja (Variabel X_2)

a. Definisi Konseptual

Motivasi kerja adalah sekumpulan dorongan internal dan eksternal yang menyebabkan seorang karyawan memilih suatu tindakan dan terlibat dalam perilaku tertentu.

b. Definisi Operasional

Motivasi kerja adalah penilaian seorang karyawan terhadap dirinya yang berkaitan dengan penilaian terhadap perasaan senang dalam bekerja, berusaha memenuhi kebutuhan, serta memiliki tujuan yang jelas, merupakan sub indikator dari indikator dorongan internal. Sedangkan adanya harapan untuk mendapat penghargaan, kondisi kerja, dan faktor pekerjaan itu sendiri merupakan sub indikator dari indikator dorongan eksternal.

Penilaian motivasi kerja diukur dengan menggunakan kuesioner model skala *Likert* yang menunjukkan tinggi atau rendahnya motivasi yang dimiliki karyawan dalam bekerja

c. Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja

Kisi-kisi Instrumen untuk mengukur variabel motivasi kerja disajikan pada tabel III.4 di bawah ini:

Tabel III.3
Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja (X₂)

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Butir Uji Coba		Butir Sesudah Uji Coba	
			+	-	+	-
Motivasi kerja	Dorongan internal	Perasaan senang dalam bekerja	1, 7, 15*	9, 19*, 26	1, 6	8, 22
		Berusaha memenuhi kebutuhan	2, 11*, 22,	4, 24	2, 19,	13, 21
		Memiliki tujuan yang jelas	14*, 17, 27	16, 20, 23	14, 23	12, 17, 20

	Dorongan eksternal	Adanya penghargaan	3, 8, 10, 25	12	3, 9, 11, 16	7
		Kondisi kerja	5, 18		4, 15	
		Pekerjaan itu sendiri	6, 13	21	5, 10	18

Keterangan: * (butir pernyataan yang drop)

Untuk mengisi setiap butir dalam instrumen penelitian, telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pernyataan dan responden dapat memilih salah satu dari jawaban yang sesuai dari 5 (lima) alternatif jawaban yang telah disediakan. Setiap jawaban bernilai 1 s.d 5 sesuai dengan tingkat jawabannya, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.5.

Tabel III.4

Skala Penilaian Motivasi Kerja (X_2)

No.	Alternatif Jawaban	Bobot Skor Positif (+)	Bobot Skor Negatif (-)
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Ragu-Ragu (RR)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

d. Validasi Instrumen Motivasi Kerja (X_2)

Proses pengembangan instrumen motivasi kerja dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuesioner model skala *Likert* sebanyak

27 butir pernyataan yang mengacu pada model indikator variabel motivasi kerja seperti yang terlihat pada tabel III.4.

Tahap berikutnya, konsep instrumen ini dilakukan uji coba validitas konstruk untuk mengetahui seberapa jauh butir-butir pernyataan instrumen tersebut telah mengukur indikator-indikator dari variabel motivasi kerja sebagaimana telah tercantum pada tabel III.4. Setelah konsep instrumen disetujui, langkah selanjutnya, instrumen ini diujicobakan kepada 30 orang karyawan pelatihan bagian produksi sebagai sampel uji coba yang diambil secara acak.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen untuk menentukan validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah korelasi *Product Moment* sebagai berikut:

$$r_{it} = \frac{\sum X_i X_t}{\sqrt{\sum X_i^2 \sum X_t^2}}$$

Keterangan :

r_{it} = Koefisien skor butir dengan skor total instrumen

x_i = Deviasi skor dari X_i

x_t = Deviasi skor X_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$ Kriteria minimum butir pernyataan yang diterima adalah jika

$r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid dan selanjutnya didrop atau tidak digunakan.

Berdasarkan perhitungan dari 27 butir pernyataan setelah divalidasi, ternyata 4 butir soal yang drop sehingga pernyataan yang valid dan dapat digunakan sebanyak 23 butir. Selanjutnya dilakukan perhitungan reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu⁶⁴ :

$$r_{ii} = \left\{ \frac{K}{k-1} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

Keterangan :

r_{ii} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir

$\sum S_i^2$ = jumlah varians butir

S_t^2 = jumlah varians total

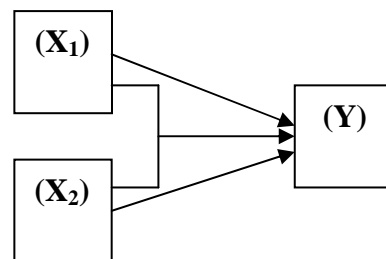
Dari hasil perhitungan diperoleh hasil r_{ii} bernilai sebesar 0.901 hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas tes termasuk dalam kategori (0,800 – 1,000), maka instrumen memiliki reabilitas yang tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang

⁶⁴ *Ibid*, h. 109.

berjumlah 23 butir inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur motivasi kerja.

F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Konstelasi hubungan antar variabel dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan arah atau gambar dari penelitian. Bentuk konstelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi korelasi, yaitu:



Keterangan:

X_1 = Variabel bebas (Konsep Diri)

X_2 = Variabel bebas (Motivasi kerja)

Y = Variabel Terikat (Kinerja)

→ = Arah Hubungan

G. Teknik Analisis Data

Dengan menganalisa data, dilakukan estimasi parameter model regresi yang akan digunakan. Dari persamaan regresi yang didapat, dilakukan pengujian atas regresi tersebut, agar persamaan yang didapat mendekati keadaan yang sebenarnya. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS

versi 17.0. Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data adalah sebagai berikut:

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Menurut Duwi Priyanto, “Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*”⁶⁵.

Hipotesis penelitiannya adalah :

- 1) H_0 : artinya data berdistribusi normal
- 2) H_a : artinya data tidak berdistribusi normal

Dengan kriteria pengujian dengan uji statistik *Kolmogrov-Smirnov* sebagai berikut:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima artinya data berdistribusi normal.
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak artinya data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Adapun menurut Duwi Priyanto, “Pengujian linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian pada SPSS menggunakan *Test of*

⁶⁵ Duwi Priyanto, *Paham Analisis Statistik Data Dengan SPSS*, (Yogyakarta: Media Kom, 2010),h 71.

Linearity pada taraf signifikansi 0,05. Variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi kurang dari 0,05”⁶⁶.

Hipotesis penelitiannya adalah :

- 1) H_0 : artinya data tidak linear.
- 2) H_a : artinya data linear.

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistik yaitu:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima artinya data tidak linear.
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak artinya data linear.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Menurut Duwi Priyatno, “Uji multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna yaitu dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor VIF*”⁶⁷. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas.

Semakin kecil nilai *Tolerance* dan semakin besar nilai *VIF* maka semakin mendekati terjadinya masalah multikolinearitas. Nilai yang dipakai jika nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dan *VIF* kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

⁶⁶ *Ibid*, h.73

⁶⁷ *Ibid*, h.81

Hipotesis penelitiannya adalah :

- 1) H_0 = tidak terjadi multikolinearitas.
- 2) H_1 = terjadi multikolinearitas.

Kriteria pengujian statistik dengan melihat nilai VIF yaitu :

- 1) Jika $VIF > 10$, maka H_0 ditolak artinya terjadi multikolinearitas.
- 2) Jika $VIF < 10$, maka H_0 diterima artinya tidak terjadi multikolinearitas.

Sedangkan, kriteria pengujian statistik dengan melihat nilai *Tolerance* yaitu :

- 1) Jika nilai *Tolerance* $< 0,1$, maka H_0 ditolak artinya terjadi multikolinearitas.
- 2) Jika nilai *Tolerance* $> 0,1$, maka H_0 diterima artinya tidak terjadi multikolinearitas.

b. Uji heteroskedastisitas

Menurut Duwi Priyatno, “Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas”⁶⁸.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan uji *Glejser* yaitu dengan meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen.

⁶⁸ *Ibid*, h.83

Hipotesis penelitiannya adalah :

- 1) H_0 = varians residual konstan (homokedestisitas).
- 2) H_1 = varians residual tidak konstan (heteroskedastisitas).

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistik yaitu :

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak artinya terjadi heteroskedastisitas.

3. Persamaan Regresi Berganda

Persamaan regresi digunakan untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh antara variabel yang diteliti. Adapun persamaan regresi yang digunakan yaitu regresi ganda yang biasanya digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat.

Persamaan regresi ganda sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

- \hat{Y} = variabel terikat (kinerja).
- X_1 = variabel bebas pertama (konsep diri).
- X_2 = variabel bebas kedua (motivasi kerja).
- a = konstanta (Nilai \hat{Y} apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$).
- b_1 = koefisien regresi variabel bebas pertama, X_1 (konsep diri).
- b_2 = koefisien regresi variabel bebas kedua, X_2 (motivasi kerja)⁶⁹.

⁶⁹ Moh. Pabundu Tika, *Metodologi Riset Bisnis* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h. 94.

Dimana koefisien a dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$a = \bar{Y} - b_1\bar{X}_1 - b_2\bar{X}_2$$

Koefisien b_1 dapat dicari dengan rumus:

$$b_1 = \frac{\sum X_2^2 \sum X_1 Y - \sum X_1 X_2 \sum X_2 Y}{\sum X_1^2 \sum X_2^2 - (\sum X_1 X_2)^2}$$

Koefisien b_2 dapat dicari dengan rumus:

$$b_2 = \frac{\sum X_1^2 \sum X_2 Y - \sum X_1 X_2 \sum X_1 Y}{\sum X_1^2 \sum X_2^2 - (\sum X_1 X_2)^2}$$

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Menurut Duwi Priyatno, “Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen”⁷⁰.

Hipotesis penelitiannya :

$$1) H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

Artinya variabel X_1 dan X_2 secara serentak tidak berpengaruh terhadap Y .

$$2) H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$$

Artinya variabel X_1 dan X_2 secara serentak berpengaruh terhadap Y .

Kriteria pengambilan keputusan, yaitu :

$$1) F_{hitung} \leq F_{tabel}, \text{ jadi } H_0 \text{ diterima.}$$

$$2) F_{hitung} > F_{tabel}, \text{ jadi } H_0 \text{ ditolak.}$$

⁷⁰ Duwi Priyatno, *op.cit.*, h. 68.

b. Uji t

Menurut Duwi Priyatno, “Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak”⁷¹.

Hipotesis penelitiannya:

1) $H_0 : b_1 \leq 0$, artinya konsep diri tidak berpengaruh positif terhadap kinerja.

$H_a : b_1 > 0$, artinya konsep diri berpengaruh positif terhadap kinerja.

2) $H_0 : b_2 \leq 0$, artinya motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja.

$H_a : b_2 > 0$, artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu:

1) $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, jadi H_0 diterima.

2) $t_{hitung} > t_{tabel}$, jadi H_0 ditolak.

5. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Duwi Priyatno, “Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen”⁷².

⁷¹ *Ibid*, h. 50.

⁷² *Ibid*, h. 66.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Data variabel Y (Kinerja)

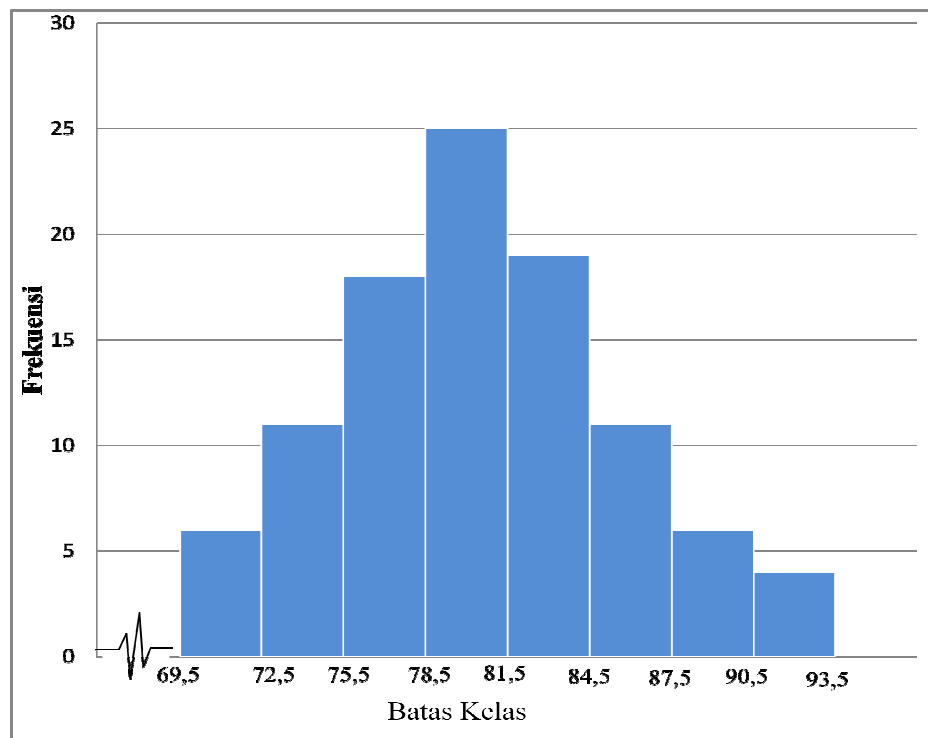
Data kinerja diperoleh dari data hasil penilaian kinerja tahun 2012 para karyawan PT. XYZ Division dengan skor tertinggi 92 dan skor terendah sebesar 70 dengan skor rata-rata 80,39; varians 26,523; dan skor simpang baku sebesar 5,15.

Distribusi frekuensi data kinerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini. Dimana rentang skor sebesar 22; banyaknya kelas interval 7,6 dibulatkan menjadi 8, dan panjang interval kelas adalah 2,75 dibulatkan menjadi 3.

Tabel IV.1

Distribusi Frekuensi Variabel Y (Kinerja)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
70 - 72	69,5	72,5	6	6%
73 - 75	72,5	75,5	11	11%
76 - 78	75,5	78,5	18	18%
79 - 81	78,5	81,5	25	25%
82 - 84	81,5	84,5	19	19%
85 - 87	84,5	87,5	11	11%
88 - 90	87,5	90,5	6	6%
91 - 93	90,5	93,5	4	4%
Jumlah			100	100%



Gambar IV.1
Grafik Histogram Variabel Kinerja

Berdasarkan grafik histogram gambar IV.1 dapat dilihat bahwa frekuensi tertinggi variabel kinerja yaitu terletak pada interval kelas keempat yaitu 79-81 dengan frekuensi relatif sebesar 25%. Kelas terendah variabel kinerja yaitu terletak pada interval kelas terakhir yaitu 91-93 dengan frekuensi relatif sebesar 4%.

2. Data Variabel X_1 (Konsep Diri)

Data konsep diri diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa kuesioner yang diisi oleh 100 responden dengan menggunakan skala *Likert*. Instrumen penelitian berisikan 25 butir pernyataan yang telah melalui proses

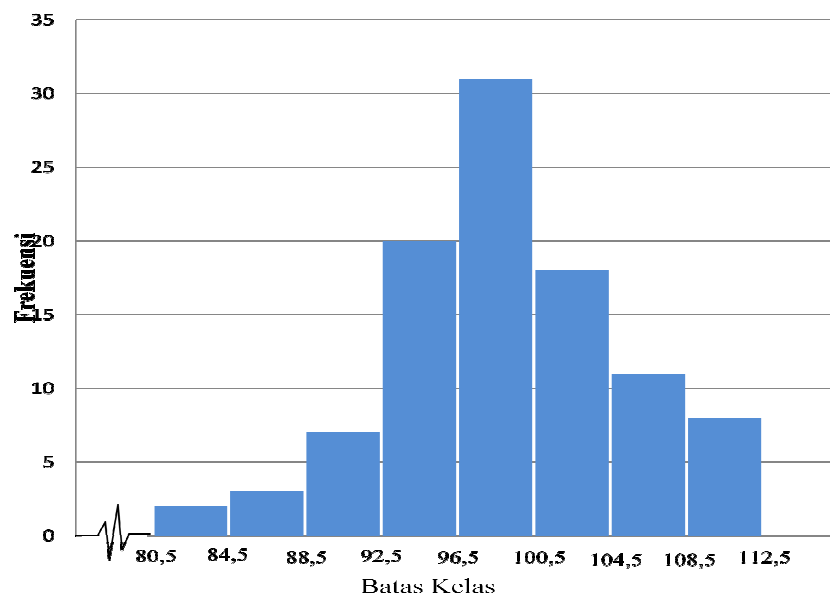
validasi dan realibilitas yang terbagi dalam tiga indikator, yaitu indikator aspek fisik dengan sub indikator penampilan fisik, dan persepsi tentang keadaan fisik. Indikator yang kedua yaitu aspek psikologis dengan sub indikator menilai karaktersitik sifat, sikap terhadap kemampuan yang dimiliki. Dan yang ketiga indikator aspek sosial dengan sub indikator penyesuaian diri, dan interaksi sosial.

Berdasarkan data yang diperoleh dari konsep diri memiliki skor tertinggi sebesar 112 dan skor terendah sebesar 81, dengan skor rata-rata 98,83; skor varians 39,718; dan skor simpang baku sebesar 6,302.

Distribusi frekuensi data konsep diri dapat dilihat pada tabel di bawah ini. Dimana rentang skor sebesar 31, banyaknya kelas interval 7,6 dibulatkan menjadi 8, dan panjang interval kelas yaitu 3,875 dibulatkan menjadi 4.

Tabel IV.2
Distribusi Frekuensi Variabel X₁ (Konsep Diri)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
81 - 84	80,5	84,5	2	2%
85 - 88	84,5	88,5	3	3%
89 - 92	88,5	92,5	7	7%
93 - 96	92,5	96,5	20	20%
97 - 100	96,5	100,5	31	31%
101 - 104	100,5	104,5	18	18%
105 - 108	104,5	108,5	11	11%
109 - 112	108,5	112,5	8	8%
Jumlah			100	100%



Gambar IV.2
Grafik Histogram Variabel X₁ (Konsep Diri)

Berdasarkan grafik histogram gambar IV.2 dapat dilihat bahwa frekuensi tertinggi variabel konsep diri yaitu terletak pada interval kelas kelima yakni antara 97-100 dengan frekuensi relatif sebesar 31% dan frekuensi kelas terendah terletak pada interval kelas pertama yakni antara 81-84 dengan frekuensi relatif sebesar 2%.

Tabel IV.3
Rata-rata Hitung Skor Indikator Konsep Diri

Variabel	Konsep Diri		
Indikator	Aspek Fisik	Aspek Psikologis	Aspek Sosial
Jumlah soal	8	10	7
Skor	3235	3825	2823
Rata-rata	404	383	404
Persentase	33,98%	32,14%	33,88%

Sedangkan data konsep diri berdasarkan nilai rata-rata sub indikator adalah :

Tabel IV.4
Rata-rata Hitung Skor Sub Indikator Konsep Diri

Indikator	Sub Indikator	Jumlah Skor	Jumlah Soal	Rata-Rata	persentase
Aspek Fisik	Penampilan fisik	1657	4	414,25	14,94%
	Persepsi terhadap keadaan fisik	1578	4	349,5	14,22%
Aspek Psikologis	Menilai karakteristik sifat	1499	4	374,75	13,51%
	Sikap terhadap kemampuan diri	1525	4	381,25	13,75%
	Ideal diri	801	2	400,5	14,44%
Aspek Sosial	Penyesuaian diri	1591	4	397,75	14,34%
	Interaksi sosial	1232	3	410,67	14,81%
		9883	25		100%

Berdasarkan rata-rata hitung skor di atas, dapat diketahui indikator konsep diri yang paling tinggi adalah pada indikator aspek fisik yaitu 33,98% sedangkan indikator konsep diri yang paling rendah adalah pada indikator aspek psikologis yaitu sebesar 32,12%.

Kemudian sub indikator konsep diri yang paling tinggi adalah pada sub indikator penampilan fisik yaitu sebesar 14,94%. Selanjutnya sub indikator konsep diri yang paling rendah adalah pada sub indikator menilai karakteristik sifat sebesar 13,51%.

3. Data Variabel X₂ (Motivasi kerja)

Data motivasi kerja diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa kuesioner yang diisi oleh 100 responden dengan menggunakan skala *Likert*. Instrumen penelitian berisikan 23 butir pernyataan yang telah melalui proses validasi dan realibilitas yang terbagi dalam dua indikator, yaitu indikator dorongan internal dengan sub indikator perasaan senang dalam bekerja, adanya kebutuhan, serta memiliki target yang jelas. Indikator yang kedua yaitu dorongan eksternal dengan sub indikator adanya penghargaan, kondisi kerja, dan faktor pekerjaan itu sendiri.

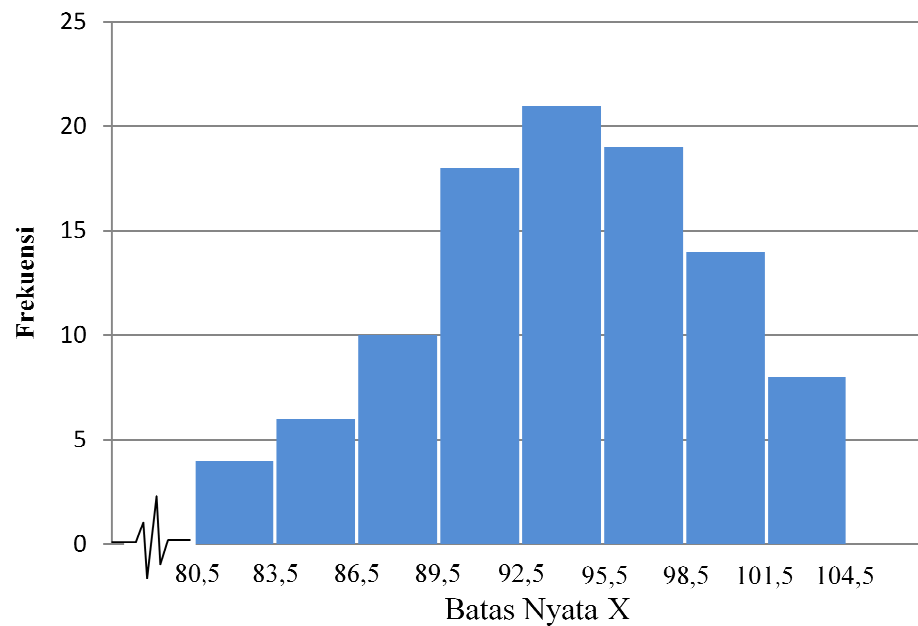
Berdasarkan data yang diperoleh dari motivasi kerja memiliki skor tertinggi sebesar 104 dan skor terendah sebesar 81, dengan skor rata-rata 93,76; skor varians 28,871; dan skor simpang baku sebesar 5,373.

Distribusi frekuensi data motivasi kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini. Dimana rentang skor sebesar 23, banyaknya kelas interval 7,6 dibulatkan menjadi 8, dan panjang interval kelas yaitu 2,88 dibulatkan menjadi 3.

Tabel IV.5

Distribusi Frekuensi Variabel X₂ (Motivasi kerja)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
81 - 83	80,5	83,5	4	4%
84 - 86	83,5	86,5	6	6%
87 - 89	86,5	89,5	10	10%
90 - 92	89,5	92,5	18	18%
93 - 95	92,5	95,5	21	21%
96 - 98	95,5	98,5	19	19%
99 - 101	98,5	101,5	14	14%
102 - 104	101,5	104,5	8	8%
Jumlah			100	100%



Gambar IV.3
Grafik Histogram Variabel X_2 (Motivasi kerja)

Berdasarkan grafik histogram gambar IV.6 dapat dilihat bahwa frekuensi tertinggi variabel motivasi kerja yaitu terletak pada interval kelas kelima yakni antara 93-95 dengan frekuensi relatif sebesar 21% dan frekuensi kelas terendah terletak pada interval kelas pertama yakni antara 81-83 dengan frekuensi relatif sebesar 4%.

Tabel IV.6
Rata-rata Hitung Skor Indikator Motivasi kerja

Variabel	Motivasi kerja	
	Dorongan Internal	Dorongan eksternal
Jumlah soal	13	10
Skor	5343	4024
Rata-rata	411	402
Persentase	50,53%	49,47%

Sedangkan data motivasi kerja berdasarkan nilai rata-rata sub indikator adalah:

Tabel IV.7
Rata-rata Hitung Skor Sub Indikator Motivasi kerja

Indikator	Sub Indikator	Jumlah Skor	Jumlah Soal	Rata-Rata	persentase
Dorongan Internal	Perasaan senang dalam bekerja	1631	4	407,75	16,78%
	Berusaha memenuhi kebutuhan	1640	4	410	16,88%
	Melaksanakan tugas sesuai target	2072	5	414,4	17,06%
Dorongan eksternal	Adanya penghargaan	2050	5	410	16,80%
	Kondisi kerja	776	2	388	15,97%
	Pekerjaan itu sendiri	1198	3	399,33	16,44%
		9367	23		100%

Berdasarkan rata-rata hitung skor di atas, dapat diketahui indikator motivasi kerja yang paling tinggi adalah pada indikator dorongan internal yaitu 50,53% sedangkan indikator motivasi kerja yang paling rendah adalah pada indikator dorongan eksternal yaitu sebesar 49,47%.

Kemudian sub indikator motivasi kerja yang paling tinggi adalah pada sub indikator melaksanakan tugas sesuai target yaitu sebesar 17,06%. Selanjutnya sub indikator motivasi kerja yang paling rendah adalah pada sub indikator kondisi kerja sebesar 15,97%.

B. Analisis Data

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dengan tingkat signifikansi 5%. Kriteria pengujian dengan uji statistik *Kolmogorov Smirnov* yaitu jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima artinya data berdistribusi normal. Sebaliknya jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak artinya data tidak berdistribusi normal. Hasil output perhitungan uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel IV.8
Uji Normalitas Data
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov(a)			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Konsep Diri (X1)	.067	100	.200(*)	.986	100	.399
Motivasi kerja (X2)	.072	100	.200(*)	.981	100	.161
Kinerja (Y)	.057	100	.200(*)	.986	100	.389

* This is a lower bound of the true significance.

a Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui signifikansi nilai kinerja (Y), konsep diri (X_1), motivasi kerja (X_2), dan signifikansi residual adalah 0,200 yang semuanya lebih dari signifikansi 0,05 maka data H_0 diterima artinya data berdistribusi normal. Dengan demikian data dalam

penelitian ini dapat digunakan dalam analisis selanjutnya dengan menggunakan metode statistik.

b. Uji Linearitas

Pengujian linearitas dapat dilihat dari hasil output *Test of Linearity* pada taraf signifikansi 0,05 pada SPSS 17.0.

Tabel IV.9
Hasil Uji Linearitas X_1 Dengan Y
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja (Y) * Konsep Diri (X1)	Between Groups	(Combined) Linearity	1072.892	28	38.318	1.752	.030
		Deviation from Linearity	687.041	1	687.041	31.412	.000
			385.852	27	14.291	.653	.891
	Within Groups		1552.898	71	21.872		
	Total		2625.790	99			

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui nilai linearitas sebesar 0,000 yang kurang dari signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan H_0 ditolak artinya data konsep diri dengan kinerja mempunyai hubungan yang linear.

Table IV.10
Hasil Uji Linearitas X_2 Dengan Y

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja (Y) * Motivasi kerja (X_2)	Between Groups	1083.997	23	47.130	2.323	.003
	(Combined Linearity	576.233	1	576.233	28.404	.000
	Deviation from	507.763	22	23.080	1.138	.329
	Linearity					
	Within Groups	1541.793	76	20.287		
	Total	2625.790	99			

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui nilai linearitas sebesar 0,000 yang kurang dari signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak artinya data motivasi kerja dengan kinerja mempunyai hubungan yang linear.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas.

Tabel IV.11
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients (a)

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Konsep Diri (X1)	.919	1.089
	Motivasi kerja (X2)	.919	1.089

a Dependent Variable: Kinerja (Y)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* 0,919 yang berarti lebih dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) 1,089 yang berarti kurang dari 10. jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan uji *Glejser* dengan mengabsolutkan nilai residual dan melihat pola nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel IV.12
Hasil Uji Heteroskedastisitas
(Uji Glejser)

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.279	5.177		-.054	.957
	Konsep Diri (X1)	.058	.041	.147	1.404	.164
	Motivasi kerja (X2)	-.024	.048	-.052	-.494	.623

a Dependent Variable: Abres

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai signifikansi konsep diri sebesar $0,164 > 0,05$ dan signifikansi motivasi kerja sebesar $0,623 > 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka H_0 diterima artinya dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Persamaan Regresi Berganda

Tabel IV.13
Tabel Regresi (Persamaan Regresi Berganda)

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.609	8.575		1.820	.072
	Konsep Diri (X1)	.336	.068	.411	4.912	.000
	Motivasi kerja (X2)	.337	.080	.351	4.193	.000

a Dependent Variable: Kinerja (Y)

Nilai-nilai untuk persamaan regresi dapat dilihat pada tabel di atas sehingga dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 15,609 + 0,336 X_1 + 0,337 X_2$$

Pada tabel koefisien di atas, nilai konstanta sebesar 15,609, artinya jika konsep diri nilainya 0 dan motivasi kerja nilainya 0, maka kinerja nilainya positif 15,609.

Nilai koefisien (b_1) sebesar 0,336 artinya jika konsep diri nilainya mengalami kenaikan 1% dan motivasi kerja nilainya tetap, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,336 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara konsep diri dengan kinerja, semakin tinggi konsep diri maka akan semakin tinggi kinerja.

Nilai koefisien (b_2) sebesar 0,337 artinya jika motivasi kerja nilainya mengalami kenaikan dan dengan asumsi konsep diri nilainya tetap, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,337.

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Di bawah ini disajikan hasil perhitungan Uji F dengan menggunakan program SPSS, yaitu sebagai berikut:

Tabel IV.14
ANOVA (Uji F)

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	984.496	2	492.248	29.092	.000(a)
	Residual	1641.294	97	16.921		
	Total	2625.790	99			

a Predictors: (Constant), Motivasi kerja (X2), Konsep Diri (X1)

b Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel di atas, F_{hitung} sebesar 29,092. Sedangkan besarnya F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi 5% dk pembilang = k atau 2, dan dk penyebut = $n-k-1$ atau $100-2-1 = 97$. Didapat F_{tabel} adalah 3,09.

Dapat diketahui $F_{hitung} (29,092) > F_{tabel} (3,09)$, artinya H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan konsep diri dan motivasi kerja secara serentak berpengaruh terhadap kinerja.

b. Uji t

Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Tabel IV.15
Tabel Regresi (Uji t)

Coefficients(a)						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.609	8.575		1.820	.072
	Konsep Diri (X1)	.336	.068	.411	4.912	.000
	Motivasi kerja (X2)	.337	.080	.351	4.193	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Uji t dapat dilihat dalam tabel di atas, berdasarkan hasil output tersebut diperoleh t_{hitung} dari konsep diri sebesar 4,912 dan t_{tabel} dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi 5% dengan $dk = n-k-1$ atau $100-2-1 = 97$, maka didapat t_{tabel} sebesar 1,66.

Dapat diketahui bahwa t_{hitung} dari konsep diri (4,912) > t_{tabel} (1,66) jadi H_0 ditolak, kesimpulannya yaitu konsep diri mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja.

Selain itu berdasarkan hasil output di atas dapat diketahui bahwa t_{hitung} dari motivasi kerja (4,193) > t_{tabel} (1,66) jadi H_0 ditolak, kesimpulannya yaitu motivasi kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja.

5. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan suatu model menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel IV. 16
Tabel Summary (Koefisien Determinasi)

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.612(a)	.375	.362	4.113

a Predictors: (Constant), Motivasi kerja (X2), Konsep Diri (X1)

b Dependent Variable: Kinerja (Y)

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai R^2 adalah 0,375. Jadi kemampuan dari variabel konsep diri dan motivasi kerja untuk menjelaskan kinerja secara simultan yaitu 37,5% sedangkan sisanya sebesar 62,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

C. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian regresi berganda, secara bersama-sama pengaruh konsep diri dan motivasi kerja terhadap kinerja diperoleh koefisien determinasi dengan melihat R^2 sebesar 0,375 yang artinya pengaruh variabel independen konsep diri dan motivasi kerja terhadap variabel dependen (kinerja) sebesar 37,5%. Sedangkan sisanya sebesar 62,5% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Dari hasil uji hipotesis kedua variabel bebas yaitu konsep diri dan motivasi kerja secara serentak memiliki pengaruh terhadap kinerja yang dilihat dari F_{hitung} (29,092) > F_{tabel} (3,09). Lalu secara parsial variabel konsep diri memiliki t_{hitung} = 4,912 dan motivasi kerja memiliki t_{hitung} = 4,193 dengan t_{tabel} = 1,66 dimana secara terpisah menyatakan signifikansinya ($t_{hitung} > t_{tabel}$) artinya masing-masing variabel

bebas yaitu konsep diri dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja.

Setelah didapatkan hasil dari perhitungan yang telah dilakukan, maka dapat diinterpretasikan bahwa konsep diri dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja. Artinya semakin tinggi konsep diri maka semakin tinggi kinerja. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah konsep diri maka semakin rendah pula kinerja. Selain itu, semakin tinggi motivasi kerja semakin tinggi kinerja. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja maka kinerja semakin rendah.

D. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak dapat sepenuhnya sampai pada tingkat kebenaran mutlak. Dari hasil uji hipotesis tersebut peneliti juga menyadari bahwa penelitian ini memiliki beberapa kelemahan antara lain:

1. Keterbatasan waktu, tenaga dan biaya dalam menyelesaikan penelitian ini sehingga sampel penelitian masih sedikit dan sangat terbatas di kalangan para karyawan divisi *Production Control Unit* sehingga data mungkin dianggap kurang representatif.
2. Karena setiap responden penelitian memiliki karakteristik dan keinginan yang berbeda. Hasil dari penelitian ini hanya berlaku pada karyawan PT. XYZ Division.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisis data yang telah dilakukan untuk menguji pengaruh antara konsep diri dan motivasi kerja dengan kinerja pada karyawan produksi PT. XYZ Division:

1. Konsep diri adalah pandangan atau persepsi individu terhadap seluruh keadaan dirinya meliputi aspek fisik, psikologis, dan sosial
2. Motivasi kerja adalah sekumpulan dorongan internal dan eksternal yang menyebabkan seorang karyawan memilih suatu tindakan dan terlibat dalam perilaku tertentu.
3. Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil kerja seorang karyawan berupa kualitas dan kuantitas kerja serta kriteria yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
4. Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan oleh konsep diri dan motivasi kerja untuk menjelaskan kinerja sebesar 37,5%, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.
5. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan kesimpulan :
 - a. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara konsep diri terhadap kinerja. Artinya jika konsep diri tinggi, maka kinerja juga

- akan tinggi, dan sebaliknya jika konsep diri rendah, maka kinerja juga akan rendah.
- b. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Artinya jika motivasi kerja tinggi, maka kinerja juga akan tinggi, dan sebaliknya jika motivasi kerja rendah, maka kinerja juga akan rendah.
 - c. Ada pengaruh positif yang signifikan antara konsep diri dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah jelaskan di atas, dapat dilihat konsep diri dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap meningkat atau menurunnya kinerja pada karyawan PT. XYZ Division. Hal ini menunjukkan bahwa kedua hal tersebut memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja.

Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawannya memiliki kinerja yang tinggi sebagai acuan bahwa tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Kinerja karyawan dapat meningkat dengan adanya konsep diri yang positif. Perusahaan perlu memperhitungkan, memperhatikan, dan menjaga faktor konsep diri yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam berbagai aspek diantaranya aspek fisik meliputi penampilan fisik, persepsi terhadap keadaan fisik. Aspek psikologis meliputi menilai karakteristik sifat, sikap terhadap kemampuan diri, dan ideal diri. Serta aspek sosial meliputi penyesuaian diri, dan interaksi sosial.

Kemudian karyawan juga harus memiliki motivasi kerja yang mendorongnya untuk melakukan pekerjaan. Dorongan dalam motivasi kerja terbagi dalam dorongan internal dimana seorang karyawan harus memiliki perasaan senang dalam bekerja, dorongan memenuhi kebutuhan, serta memiliki tujuan yang jelas dalam bekerja. Kemudian dorongan eksternal yang karyawan rasakan mulai dari adanya harapan untuk mendapat penghargaan, kondisi kerja yang nyaman, dan pekerjaan yang diminati.

Implikasi dari penelitian ini adalah peningkatan konsep diri dan motivasi kerja akan menghasilkan totalitas kinerja pada karyawan secara maksimal. Disamping itu, banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja pada karyawan. Oleh karena itu perlu diadakan penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pada karyawan.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti menyampaikan saran-saran kepada PT. XYZ Division, yaitu:

1. Bagi perusahaan perlu meningkatkan rasa percaya diri karyawan akan kualitas kemampuan yang dimiliki karyawan. Perusahaan dapat meningkatkan rasa percaya diri karyawan dengan memberi penguatan-penguatan positif dan penghargaan pada karyawan atas hasil kerja yang mereka lakukan sehingga karyawan lebih percaya akan kualitas kemampuannya serta menghilangkan keraguan-keraguan dalam mengatasi persoalan dalam pekerjaan.

2. Selain itu perusahaan juga harus memperhatikan, memberikan, dan menjaga motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan dengan cara memberikan perhatian yang lebih pada keinginan dan kebutuhan karyawan dalam bekerja dan selalu memperhatikan kondisi lingkungan kerja melalui sudut pandang kesehatan, keamanan, keselamatan kerja karyawan serta meningkatkan hubungan intrapersonal antara pihak manajemen dan karyawan.
3. Bagi karyawan, hendaknya lebih memiliki konsep diri positif yakni selalu memiliki rasa yakin terhadap kualitas diri, memiliki motivasi kerja yang tinggi dengan adanya kemauan keras untuk belajar, dan menekuni pekerjaan yang dijalani dengan sebaik-baiknya. Dengan hal tersebut maka akan mendorong kinerja semakin membaik, sehingga sangat memungkinkan bagi karyawan untuk mampu mencapai posisi pekerjaan yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, Michael G. *Industrial Organization Psychology*. 6 th Edition. USA: Nelson Education, 2010.
- Ajiyasa, Andelan, dan Elvin Bastian. “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta”, *Telaah Manajemen* Vol 2/no1/mei/2007.
- Arikunto, Suharsimi. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara, 2006.
- Astuti, Endang Sri. *Pelayanan Konseling pada Satuan Pendidikan Menengah. Jilid. 1* Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2005.
- Barling, Julian. and Cary L Cooper. *The SAGE Handbook of Organizational Behaviour*. California: SAGE Publication. Inc, 2008
- Baron, R.A. and Greenberg. *Behavior in Organizations*. Eighth Edition. New Jersey:Prentice-Hall, Inc. 2003.
- Buckworth, Janet dan Rod K Dishman., *Exercise Psychology*. (Canada: Human Kinetics Pulishers, inc 2002), h.165.
- Carloss, Faustino. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Ed. 1 Yogyakarta: Andi 2002.
- Desmita. *Psikologi Perkembangan Peserta Didik*. cet 2 Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010
- Ernie, dan Kurniawan. *Pengantar Manajemen, edisi pertama*. Jakarta: Prenada Media, 2005.
- Gunawan, Adi W. *Hypnotherapy for Childern*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2011.
- _____. *Kesalahan Fatal dalam Mengejar Mimpi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2010.
- Habsari, Sri. *Bimbingan dan Konseling SMA*. Jakarta: PT Grasindo, 2004.
- Hartuti, Iswahyu. “Pengaruh Kesesuaian Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Malang”, *Jurnal EKSEKUTIF*. VOLUME 2, NOMOR.1 APRIL 2005

- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta:PT Bumi Aksara, 2005.
- Hill, Karen Lee. *Frameworks for Sport Psychologists*. United states: Human Kinetics, 2002.
- Hoare, Carol. *The Oxford Handbook of Reciprocal Adult Development and Learning*. New York: Oxford University Press, Inc. 2011.
- Hurlock, Elizabeth B. *Perkembangan Anak, Jilid 2 edisi. 7*. Jakarta: Erlangga, 2001 .
- Jain, N. K. *Organisational Behavior*, New Delhi: Atlantic, 2005.
- Komardi, Dadi. “Pengaruh Kepemimpinan Trasformasional Dan Transaksional Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Individual Karyawan Dalam Organisasi Perusahaan Industri Telekomunikasi”, *Jurnal Aplikasi Manajemen / Volume 7/ Februari*, 2009.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. *Oganizational Behavior*. Fifth Edition. USA: McGraw-Hill, 2001.
- Lai, et al. *Journal of Business Research. Corporate Motivation and Performance in R&D Alliances*, 2010; 63 5Sp. Iss.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2001.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. *Human Resource Management*. Tenth Edition. USA: South-Western, 2003.
- Moeheriono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia, 2009.
- Newstrom, John W. *Organizational Behavior*. New York : Mc. Graw Hill, 2007.
- Pasolong, Harbani. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : Alfabeta, 2008
- Praptapa, Agung. *Strategi Mengendalikan Perusahaan*. Jakarta:PT Gramedia Pustaka Utama, 2009.
- Priyanto, Duwi. *Paham Analisis Statistik Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Media Kom, 2010,
- _____. *SPSS Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate*. Yogyakarta: Gava Media, 2009.

- Rakhmat, Jalaludin. *Psikologi Komunikasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009.
- Robert and Lussier. *Human Relation In Organization Building Approach. Third Edition*. USA:Mc, Graw Hill Companies. 2002.
- Rivai,Veithzal dan Ahmad F. M. Basri. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. *Organizational Behavior*. Twelfth Edition. USA: Prentice Hall, 2007.
- Siwantara, I Wayan. “Pengaruh Kompetensi Profesional Dan Motivasi Kerja Serta Iklim Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Dosen Politeknik Negeri Bali”, *Ragam* Vol.9, No.2 Agustus 2009.
- Slameto. *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2008.
- Sudarsono, Dewi K. *Manajemen Komunikasi dan Pengaruhnya, Majalah Komunika Vol 10. No.2*, Jakarta: Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia, 2007 .
- Suharyadi, dan Purwanto S.K. *STATISTIKA: Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern. Edisi 2* Jakarta: Salemba Empat, 2009.
- Syam, Syahril. *The Secret of Attractor Factor*. Jakarta: PT Garmedia Pustaka Utama, 2008.
- Tika, Moh. Pabundu. *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006
- Uno, Hamzah B. *Teori Motivasi & Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara,2007
- Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2009.
- Wong, Donna L. *Buku Ajar Keperawatan Pediatrik Wong. ed 6, Vol 1*, Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC, 2001.